

Master-Thesis

Titel der Master-Thesis:

Quantitative und zeitliche Zusammenhänge zwischen Fehlzeiten auf Grund von Krankenstand und sonstigen Abwesenheitszeiten von Lohnempfängern am Beispiel eines österreichischen Firmenstandorts mit Assemblingtätigkeit eines internationalen Unternehmens

Verfasser: Dr. Peter Pichler 4400 Steyr, Stelzhamerstr.16a

Geboren: 27.Oktober 1966 Steyr

Matr.Nr.: 84 00121

Universitätslehrgang: Spezielle Präventivmedizin in Arbeit und Wirtschaft (MSc)

Abgabedatum: 29. Juni 2006

zur Erlangung des akademischen Grades MSc
(Spezielle Präventivmedizin in Arbeit und Wirtschaft)
am Zentrum für Management und Qualität im Gesundheitswesen
der Donau-Universität Krems

Begutachter: Dr. Stefan Bayer

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere:

1. dass ich die Master-Thesis selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch keiner unerlaubten Hilfe bedient habe.
2. dass ich dieses Master-Thesis Thema bisher weder im In- noch im Ausland (einer Beurteilerin/einem Beurteiler zur Begutachtung) in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.
3. dass diese Arbeit mit der vom Begutachter beurteilten Arbeit übereinstimmt.

Datum der Einreichung: 29.06.2006

Unterschrift: Dr. Peter Pichler

1	Einleitung	4
1.1	Ausgangslage und Problemstellung	4
1.2	Forschungsfrage	5
1.3	Zielsetzung der Arbeit	5
2	Abwesenheit - Fehlzeiten	5
2.1	Fehlzeitenerfassung mittels Abwesenheitsstatistik	5
2.2	Abwesenheit – Fehlzeit Begriffsbestimmung	6
2.3	Gesundheit - Krankheit – Absentismus	7
2.3.1	Individualentscheidung und gesetzliche Rahmenbedingungen	8
2.3.2	Entgeltfortzahlung	9
2.4	Urlaub	10
2.4.1	Definition.....	10
2.4.2	Statistischer Urlaubsverbrauch – effektiver Jahresurlaub	11
2.4.3	Ergebnisse SOEP in Deutschland	12
2.4.4	Betriebliche Einflussgrößen auf das Urlaubsverhalten.....	13
2.4.5	Externe Einflussgrößen auf das Urlaubsverhalten.....	15
3	Statistische Auswertung der Fehlzeiten in Österreich	16
3.1	Begriffsdefinitionen der österreichischen Sozialversicherung	16
3.2	Abwesenheitsstatistik für Österreich.....	16
3.3	Arbeitsunfälle in Österreich	18
3.3.1	ArbeitnehmerInnenschutz.....	18
3.3.2	Veränderungen und Trends der letzten Jahre.....	18
3.3.3	Berufsbedingte Krankheiten.....	20
4	Modelle und arbeitsökonomische Theorien über Fehlzeiten	21
4.1	Einleitung	21
4.2	Kurzfristiges neoklassisches Arbeitsangebotsmodell	21
4.3	Implizierte Verträge.....	23
4.4	Effizienzlohntheorie	23
4.4.1	Senioritätsprinzip.....	24
4.4.2	Commitment.....	25
4.4.3	Arbeitsplatzfaktoren	27
4.5	Humankapitaltheorie.....	27
4.6	Unvollkommene Informationen.....	28
4.7	Zusammenfassung der arbeitsökonomischen Hypothesen	29
5	Methodik.....	30
5.1	Unternehmen - historische Entwicklung	30
5.2	Grundlagen der verwendeten Individualdaten.....	30
5.3	Aufbau und Methoden der empirischen Untersuchung	31
5.3.1	Daten aus der An- und Abwesenheitsstatistik.....	31
5.3.2	Kennzahlen.....	31
5.3.2.1	Anwesenheit	32
5.3.2.2	Abwesenheit	32
5.3.3	Statistische Berechnungen.....	32
5.3.3.1	Sollarbeitszeit	32
5.3.3.2	Grade	33
5.3.3.3	Faktoren.....	34
6	Untersuchungsergebnisse.....	35

6.1	Datenauswertung	35
6.2	Analyse Krankenstand, Unfälle, Urlaub und Abwesenheit Summe	35
6.2.1	Faktor (Koeffizient) Krankenstand	35
6.2.2	Arbeitsunfälle	36
6.2.3	Auswertung Faktoren Krankenstand	37
6.2.4	Faktor (Koeffizient) Urlaub	38
6.2.5	Korrelation der Faktoren Krankenstand und Urlaub	39
6.2.6	Faktor (Koeffizient) Abwesenheit Summe	40
6.2.7	Korrelation der Faktoren Abwesenheit Summe und Urlaub	42
6.2.8	Korrelation der Faktoren Abwesenheit Summe und Krankenstand	42
6.2.9	Langzeitkrankenstände	43
6.3	Analyse der Kennzahl A35 - Dienstverhinderung	44
6.3.1	Kennzahl A33 - Bildungsfreistellungen der Personalvertreter	45
6.3.2	Kennzahl A29 - Pflegefreistellung	45
6.3.3	Kennzahl A30 - Abwesenheit nach KV	46
6.3.4	Detaillierte Analyse der Kennzahl A30	46
6.3.5	Korrelation der Kennzahlen A30, A25 und A15	49
7	Diskussion der Ergebnisse und Schlussfolgerungen.....	51
7.1	Faktor Krankenstand über 100	51
7.2	Defizite der Analyse	51
7.3	Faktor Krankenstand unter 100	53
7.4	Fehlzeiten und Planung auf betrieblicher Ebene	55
7.5	Interventionsmöglichkeiten des Personalmanagements	56
7.6	Beantwortung der Forschungsfrage	58
8	Schlussbetrachtung und Ausblick	59
8.1	Demographische Veränderungen in Österreich.....	59
8.2	Auswirkungen auf die Arbeitswelt in Österreich.....	60
8.3	Projekt EGIS	61
	Abbildungsverzeichnis.....	63
	Literaturverzeichnis.....	64 - 67

Abstract

Die meist durch den Einfluss der verschiedenen Interessengruppen behinderte Diskussion um Fehlzeiten und Krankenstand ist in ihrer Brisanz von beachtlicher Bedeutung aber in der öffentlichen Diskussion wird oftmals nicht berücksichtigt, dass Fehlzeiten außer dem Krankenstand weitere betriebliche Abwesenheiten beinhalten. Die vorliegende Arbeit beleuchtet die Fehlzeiten anhand einer Untersuchung von Mitarbeitern eines Standorts eines international tätigen Unternehmens über den Zeitraum von 3 Jahren. Es werden die einzelnen Gründe der betrieblichen Abwesenheit thematisiert und untersucht ob Zusammenhänge zwischen den einzelnen Faktoren im ausgewählten Unternehmen existieren.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen deutliche Zusammenhänge dahingehend, dass Mitarbeiter mit unterdurchschnittlichen Krankenstandstagen oftmals auch nicht die gesetzlich vorgegeben Urlaubstage pro Kalenderjahr in Anspruch nehmen. Hauptgrund für dieses Verhalten ist im Wesentlichen in der Zufriedenheit mit dem Unternehmen, mit dem Arbeitsplatz und der Arbeitsplatzbedingungen und nicht zuletzt auch mit der Entlohnung zu sehen

Als Schlussfolgerung entsteht die Notwendigkeit die Untersuchungsergebnisse breiter in verschiedenen anderen Unternehmen zu überprüfen.

Zusätzlich werden die Grenzen der momentan üblichen Datenbasis und Tools der Fehlzeitenstatistik aufgezeigt. Da der Sachverhalt Gesundheit nicht eindimensional und monokausal darstellbar ist, erscheint es gerade in diesem Bereich besonders dringlich, unterschiedliche Datenquellen analytisch zugänglich zu machen, um die Komplexität der Sachlage adäquat abbilden zu können. An Bedeutung gewinnen dabei Analysewerkzeug, die sowohl die Unterschiede in der Größenordnung von Fehlzeiten der einzelnen Branchen, Unternehmen und auch von einzelnen Teilbereichen aufzeigen können und entsprechend der jeweiligen komplexen Handlungssituation, jedoch immer integriert, besser und effizienter für betriebs- bzw. personal wirtschaftlichen Maßnahmen eingesetzt werden können.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Durch den Rückgang der Konjunktur sind viele Unternehmen zu Kosteneinsparungen gezwungen. In solchen Zeiten werden konventionelle Arbeitsstrukturen angezweifelt. (Spies St. / Beigel H.: 1996, S.26) Besonders Fehlzeiten und Krankenstand rücken dann in den Mittelpunkt des Interesses. Fehlzeiten stellen seit Beginn der wirtschaftlichen Globalisierung, sowohl für den Gesetzgeber als auch für die Unternehmer in volkswirtschaftlicher als auch betriebswirtschaftlicher Hinsicht ein stets aktuelles Thema dar. Bei der Analyse und anschließenden Maßnahmen der Reduzierung und Minimierung sind sowohl die Politik, als Gestalter der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, als auch die Unternehmer bei der Umsetzung der innerbetrieblichen Organisationsstrukturen und geeigneten Personalpolitik gefordert. Fehlzeiten haben im Unternehmen direkte Auswirkungen auf die Erlöse z.B. durch das Fehlen der Mitarbeiter in der Produktion, auf vertraglich vereinbarter Termine, (Konventionalstrafen oder Schadenersatzforderungen) und vieles mehr – und damit auf die Wirtschaftlichkeit und die Zahlungsfähigkeit eines Unternehmens (Bellinger B.: 1981, S.436). Darum sind möglichst detaillierte Kenntnisse über die Höhe der Fehlzeiten notwendig um bei der Kalkulation als betriebswirtschaftliche Kosten berücksichtigt zu werden (Bellinger B.: 1981, S.436)

In der öffentlichen Diskussion wird oftmals nicht berücksichtigt, dass Fehlzeiten außer dem Krankenstand weitere betriebliche Abwesenheiten beinhalten. (Hauß F.: 1992a, S.9) Für die Unternehmensführung ist nicht nur die Fehlzeit von Mitarbeitern auf Grund von Krankenstand, sondern im speziellen die gesamte Abwesenheit eines Mitarbeiters von großer Bedeutung für die Unternehmensplanung. Viele Ansätze zur Erhöhung der Anwesenheit von Mitarbeitern werden diskutiert z.B. generelle Streichung von Feiertagen, Abzug des ersten Tages des Krankenstands als Urlaubstag. Mit großer Vehemenz wird in der Öffentlichkeit auch die Debatte um die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geführt. Die letzte Aussage kommt aus Deutschland vom Präsidenten des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH), Otto Kentzler. (BBV NET Nachrichten Politik Deutschland vom 21.6.2005) Er hat vorgeschlagen künftig Krankheitstage auf den Urlaubsanspruch anzurechnen.

1.2 Forschungsfrage

Sind Mitarbeiter in Betrieben mit vielen Krankenstandstagen vermehrt auch durch Urlaube, Pflegeurlaub und/oder sonstigen Freistellungen abwesend? Gibt es quantitative und zeitliche Zusammenhänge zwischen Fehlzeiten auf Grund von Krankenstand und sonstigen Abwesenheitszeiten von Lohnempfängern.

1.3 Zielsetzung der Arbeit

Am Anfang steht die systematisch-kritische Darstellung der in der Fehlzeitendiskussion verwendeten Termini und Definitionen, die Situation der Fehlzeiten in Österreich gefolgt von einem Streifzug durch gängige arbeitsökonomische Theorien über Fehlzeiten. Im zweiten Teil werden mit momentan gängigen Methoden Analysen und Ergebnisse einer empirischen Untersuchung über Fehlzeiten auf Basis von Individualdaten aus einem österreichischen Produktionsstandorts eines weltweit tätigen Unternehmens dargelegt. Im dritten Teil wird versucht Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen zu ziehen um die gestellte Forschungsfrage zu beantworten und abschließend daraus Ausblicke für die Zukunft zu formuliert.

2 Abwesenheit - Fehlzeiten

2.1 Fehlzeiterfassung mittels Abwesenheitsstatistik

Fehlzeiten haben für jeden einzelnen Mitarbeiter individuelle Ursachen und Hintergründe und der Anteil der einzelnen Faktoren kann in jedem Unternehmen unterschiedlich hoch sein. Vor der Analyse der einzelnen Fehlzeiten ist es unbedingt notwendig eine verlässliche Datenbasis zuschaffen. In den meisten Unternehmen erfolgt dies mit Hilfe einer kontinuierlichen systematischen Erfassung der Fehlzeiten aus der Zeiterfassung und Daten der Lohnverrechnung. Sie ist die Grundlage jeden weiteren Vorgehens und erfordert daher Objektivität und Systematik. Die Erfassung und Berechnung der Fehlzeiten muss über die Zeit stabil bleiben, um Periodenvergleiche und das Erkennen von Tendenzen zu ermöglichen. Eine aussagekräftige Fehlzeitenstatistik ermöglicht sowohl die Darstellung der gesamten betrieblichen Fehlzeiten als auch die Darstellung einzelner Abteilungen und die Analyse von Daten einzelner Mitarbeiter. Natürlich können neben der

Ursachenforschung auf der Basis statischer Daten (Vergleich der verschiedenen Organisationseinheiten, mehrerer Zeitintervalle etc) auch weitere Daten zusammengetragen und ausgewertet werden. z.B. eine Mitarbeiterbefragung kann die Ermittlung von Gründen und Ursachen für Fehlzeiten erleichtern. Sie ist jedoch mehr als nur ein Instrument zur Ermittlung von Fehlzeitenursachen, da durch sie die Fehlzeiten im Bewusstsein der Mitarbeiter bereits verstärkt wahrgenommen werden.

2.2 Abwesenheit – Fehlzeit Begriffsbestimmung

Am Beginn eines Fehlzeitenreduzierenden Maßnahmenkataloges steht die eindeutige betriebsinterne Definition des Fehlzeitenbegriffs. Bisher existiert in Wissenschaft und Literatur keine einheitliche Begriffsdefinition. Meistens findet sich eine Gegenüberstellung der Begriffe Fehlzeiten, Krankenstand und Absentismus. Der Begriff Fehlzeiten gilt als neutral, das heißt ohne auf die verursachenden Faktoren einzugehen, beschreibt die Abwesenheiten der Arbeitnehmer gemessen an der Sollarbeitszeit. Der Begriff Krankenstand wird hingegen Ursachen bezogen verwendet und die Abwesenheit des Arbeitnehmers wird durch eine ärztliche Krankmeldung legitimiert. (Marr R.: 1996, S.16f.) Aus der statistischen Erfassung der Fehlzeiten ergibt sich zwangsläufig eine mögliche Differenzierung in unvermeidbare, teilweise vermeidbare und voll vermeidbare Fehlzeiten (Gieffers F./ Pohen J.: 1993, S.13f.).

Unvermeidbare Fehlzeiten beruhen auf einem gesetzlich, tariflich oder arbeitsvertraglich garantierten Anspruch und sind vom Unternehmen sowohl in ihrer Lage als auch in ihrer Dauer nicht zu beeinflussen. Teilweise vermeidbare Fehlzeiten sind z.B. Unpünktlichkeit des Mitarbeiters oder Abwesenheit vom Arbeitsplatz zur Erledigung privater Angelegenheiten oder Zeiten für Arztbesuche während der Arbeitszeit. Flexible Arbeitszeitmodelle können wesentlich dazu beitragen, dass die Arbeitszeit exakt erfasst wird und zu spätes Erscheinen nachgearbeitet werden muss bzw. Arztbesuche und private Angelegenheiten außerhalb der Arbeitszeit terminiert werden können. In Zeiten betrieblicher Engpässe können derartige Abwesenheiten so deutlich eingeschränkt werden.

Ähnlich verhält es sich mit Einberufungen zum Bundesheer oder Zivildienst oder dem Berufsschulbesuch der Lehrlinge. Auf den zeitlichen Ablauf hat das Unternehmen zwar primär keinerlei Einflussmöglichkeit, hinsichtlich der rechtzeitigen Planung bei der Regelung von Vertretungen der freigestellten Arbeitnehmer sind diese Fehlzeiten jedoch planbar.

Bei allen Untersuchungen mit Fehlzeiten stellt sich das Problem, dass die Möglichkeit fehlt empirisch zwischen Krankheit und Motivationsbedingten Abwesenheitszeiten (Absentismus) zu trennen. Zudem sind Gesundheit und der Krankheitsbegriff an sich in der Praxis nicht scharf von einander zu trennen. Im Folgenden wird versucht zwischen Krankheitsbedingten Fehlzeiten und Abwesenheitszeiten, die stärker einer Entscheidung des Beschäftigten unterliegen (Absentismus) zu unterscheiden. (Marr R.: 1996, S.16)

2.3 Gesundheit - Krankheit – Absentismus

Häufigster Grund unvermeidbarer betrieblicher Fehlzeit ist primär die Krankheit des Arbeitnehmers, die ihm nur in geringem Ausmaß zu beeinflussen ist, da Krankheit im rein medizinischen Sinn untrennbar zum Leben des Menschen dazu gehört.

„Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity „ (WHO Definition Gesundheit 1948) Gesundheit

ist der Zustand des umfassenden körperlichen geistigen und sozialen

Wohlbefindens, nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Behinderung. Krankheit definiert sich also schon aus dem Fehlen eines der 3 wesentlichen Faktoren.

Gesundheit und Krankheit sind die beiden Extreme dieser Skala. Dazwischen liegt jedoch auch hier ein Bereich, in dem das subjektive Wohlbefinden des Menschen über gesund oder krank entscheidet (Nieder P./ Blaschke D.: 1979, S.18 f.).

Besonders für chronische Erkrankungen ist die strikte Trennung von Gesundheit und Krankheit bzw. Arbeitsfähigkeit und Arbeitsunfähigkeit nicht möglich. Für die Entscheidung, trotz eines eingeschränkten Wohlbefindens zur Arbeit zu gehen, spielt die Motivation eine entscheidende Rolle. Diese Art der Motivationsbedingten Fehlzeit wird oft in der Literatur als Absentismus bezeichnet und gilt als teilweise vermeidbar, jedoch nur schwer zu erfassen. Absentismus ist der Entschluss des einzelnen

Arbeitnehmers, vom Arbeitsplatz fernzubleiben (Schnabel C.: 1997, S.5ff) und zeigt sich im selbst gemeldeten Krankenstand und im unentschuldigtem Fehlen. Die Abgrenzung zur simulierten Krankheit im medizinischen Sinn ist in der Praxis schwer zu treffen.

Die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit umfasst gleichzeitig die Subjektivität des einzelnen Patienten, basiert daher nicht nur auf einem objektiven Krankheitsbild. (Derr D.: 1995, S.6) Der Arbeitnehmer steht in der jeweiligen Situation vor der Entscheidung, zur Arbeit zu gehen oder den Arzt aufzusuchen. Diese Entscheidung wird von zwei Einflussfaktoren determiniert, die einerseits durch die Leistungsansprüche im Unternehmen bestimmt sind oder aber durchaus auch im privaten Bereich liegen können. (Zoike E.: 1991, S.41) So ist die Reaktion auf Beeinträchtigungen der Gesundheit des Einzelnen oftmals äußerst divergent. Während ein Mitarbeiter bei einer Gesundheitsbeeinträchtigung arbeitsunfähig ist, stellt sich bei einem anderen bei gleicher Gesundheitsbeeinträchtigung keine Befindlichkeitsstörung ein (Salowsky H.: 1991, S.30)

2.3.1 Individualentscheidung und gesetzliche Rahmenbedingungen

Weitere Fixpunkte hinsichtlich der Grenzen von Gesundheit und Krankheit ergeben sich aus den gesetzlichen Bestimmungen. Im Grunde kann nur vom betroffenen Patient beurteilt werden, ob eine Erkältung zur Arbeitsunfähigkeit führt. Durch die Krankmeldung (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) des Arztes wird jedoch hier die rechtliche Legitimation erteilt. (Schagen U.: 1995, S.119) Für den Arzt ergibt sich ein Gewissenskonflikt: häufige Patientenkontakte in der Praxis bedeuten viele Leistungen im Sinn der Gebührenordnung und damit wirtschaftlich hoch Vergütung. (Abholz H.H.: 1995, S.125)

Der Krankenstand als Indikator repräsentiert daher den Anteil der arbeitsunfähigen Mitarbeiter, sagt aber nichts über das subjektive Verhalten des einzelnen Arbeitnehmers aus. (Zoike E.: 1991, S.41) Die Produktivität sinkt bei hohen Krankenständen somit nicht nur infolge der hohen Personalkosten und die Mehrkosten für die Bildung von Arbeitskraftreserven, sondern auch weil durch das

Ersetzen von erkrankten Arbeitnehmern Reibungsverluste und Demotivation in der Belegschaft verursacht werden können (Hauß F.: 1992b, S.8) In der Begriffsdefinition entsteht durch die dargestellten Einflussgrößen eine weitere Grauzone nämlich zwischen Krankheit im medizinischen Sinn und simulierter Krankheit. (Derr D.: 1995, S.7) Die Bedeutsamkeit des Begriffes Motivationsbedingter Fehlzeiten (Absentismus) der sich erst in den letzten Jahren entwickelt hat, wird auch durch die Debatte um den Missbrauch der Lohnfortzahlung ersichtlich.

2.3.2 Entgeltfortzahlung

Auf das Ausmaß von Fehlzeiten von Mitarbeiter im Betrieb wurde immer ein Augenmerk gelegt. Im Zuge der Novellierung des Entgeltfortzahlungsgesetzes löst diese Kennzahl jedoch verstärktes Interesse der Firmenleitung aus. Unternehmer sind nun auch für Arbeiternehmer verpflichtet eine definierte Anzahl an Wochen voll für die Entgeltzahlung aufzukommen. Danach erfolgt eine Teilung zu je 50% mit der Gebietskrankenkasse, bis diese nach einer festgelegten Wochenzahl die Entgeltfortzahlung voll übernimmt. Die Fristen sind abhängig von der Beschäftigungsdauer und im Entgeltfortzahlungsgesetz ersichtlich. (EFZG BGBl 2000/142)

Laut EFZG besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung wenn

§ 2 (1) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen....

Kur- und Erholungsaufenthalte sowie Arbeitsunfälle oder Ausfall auf Grund von Berufskrankheiten sind §2(1) gleichgestellt. Lediglich die Dauer differiert je nach Ursache und Länge der Betriebszugehörigkeit.

§ 2 (4) Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

Abwesenheit wegen Kur und Heilverfahren werden in Österreich in Form von Krankenstandszeiten verbucht, können zwar vom Unternehmen nicht in ihrer Höhe, aber oft in ihrer Lage beeinflussen werden und gelten somit als teilweise vermeidbare Fehlzeiten, obwohl sie statistisch in Form von Krankheit ausgewiesen werden. Laut Untersuchungen in über 500 Unternehmen sollen rund 5% der Fehlzeiten durch Kuren verursacht werden. (Schnabel C.: 1997, S.28) Dieser Prozentsatz scheint für das untersuchte Unternehmen besonders seit Einführung des Patientenselbstbehalts bei Kuraufenthalten deutlich zu hoch.

2.4 Urlaub

Voll vermeidbar sind Fehlzeiten, die sowohl in ihrer Lage als auch in ihrer Dauer vom Unternehmen zu beeinflussen sind. So wird beispielsweise die Lage des Urlaubs zwischen dem Mitarbeiter und dem Unternehmen individuell vereinbart und ist somit zu beeinflussen.

2.4.1 Definition

Urlaub ist "bezahlte Freizeit, die der Wiederherstellung und Erhaltung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers dienen soll". (Gabler Wirtschafts-Lexikon: 2000) Gesetzlich ist der "Erholungsurlaub" für Arbeitnehmer im Arbeitsvertragsrecht (BGBl.Nr. 390/1976 vom 7. Juli 1976) geregelt.

§ 2 (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage

§ 2 (4) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden.

Genauere Bestimmungen sind zumeist in den Kollektivverträgen der einzelnen Branchen geregelt. Die gesetzlichen und tariflichen Vorschriften zum Urlaubsanspruch verpflichten den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer das in der Höhe

festgelegte Mindestmaß an Erholungsurlaub einzuräumen. In Abstimmung mit den betrieblichen Erfordernissen bestimmt der Arbeitgeber in der Regel auch die terminliche Lage des Urlaubs mit. Dem Arbeitgeber steht es frei, seinen Arbeitnehmern auch mehr Urlaub zu gewähren, umgekehrt verbleibt die tatsächliche Ausnutzung des Urlaubsanspruchs in der Verfügung des Arbeitnehmers.

2.4.2 Statistischer Urlaubsverbrauch – effektiver Jahresurlaub

Für internationale Vergleiche, orientiert an den Richtlinien der "Resolution Concerning Statistics of Hours of Work" (International Labour Organization: Oktober 1962) werden Jahresarbeitsstunden berechnet. Die dabei verwendeten Zahlen sind die so genannten "tatsächlich geleisteten Jahresarbeitsstunden". Das sind die bezahlten Arbeitsstunden abzüglich der bezahlten, aber nicht im Unternehmen geleisteten Arbeitsstunden. (Feiertage, Abwesenheit wegen Krankheit und Unfälle, Arztbesuche, Pflegefreistellungen etc.) Für den durchschnittlichen Jahresurlaub werden dabei die tariflichen Durchschnittswerte übernommen. Da keine praktischen Statistiken über den tatsächlichen Urlaubverbrauch existierten, wurde in Deutschland im Rahmen der Erhebung des Sozio oekonomischen Panels (SOEP) im Jahre 2000 erstmalig der "effektive Jahresurlaub" für das Jahr 1999 erhoben. (Saborowski Ch./ Schupp J./ Wagner G.G.: 2004, S.171-176) Gefragt wurde sowohl nach der Höhe des jährlichen Urlaubsanspruchs in Arbeitstagen im Bezugsjahr 1999 als auch nach der Anzahl tatsächlich genommener Urlaubstage im selben Jahr. Für etwa 10 000 unselbständig und ca.1 200 selbständig Erwerbstätige liegen vollständige Urlaubsangaben vor. Differenzen zu den tariflichen Durchschnittswerten ergaben sich vor allem durch den Einfluss der Teilzeitbeschäftigten mit nur anteiligem Urlaubsanspruch bzw. der geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten, die oftmals gar keinen Urlaubsanspruch haben.

	Durchschnittlicher Anspruch auf Urlaub in Werktagen pro Jahr	Anteil Beschäftigter ohne Urlaubsanspruch in %
Voll erwerbstätig	29,4	1,1
Teilzeitbeschäftigt	26,4	7,6
Geringfügig beschäftigt	10,6	37,9

Insgesamt	28,1	4,3
-----------	------	-----

Abbildung 1 Durchschnittlicher Urlaubsanspruch nach Beschäftigungsformen

Angaben unselbstständiger Erwerbstätiger für das Jahr 1999.

Quelle: SOEP 2000

2.4.3 Ergebnisse SOEP in Deutschland

Insgesamt überwiegen bei allen beschäftigten mit 30 % deutlich diejenigen, die ihren Jahresurlaub nicht vollständig ausschöpften, gegenüber denjenigen, die mehr Urlaub nahmen, als ihnen zustand. Von allen Erwerbstätigen gaben 7 % an, im Jahre 1990 überhaupt keinen Urlaub genommen zu haben. Besonders ausgeprägt war diese Verhaltensweise bei Selbständigen, von denen 28 % im vorangegangenen Jahr nicht einen einzigen Urlaubstag genommen hatten. Insgesamt nahmen Selbständige nach eigenen Angaben im Durchschnitt nur 14 Urlaubstage pro Jahr. Man kann allerdings annehmen, dass Selbständige einzelne Tage, die sie sich zwischendurch frei nehmen, nicht als Urlaub angeben, sondern nur zusammenhängende Urlaubstage als solchen bezeichnen. (Saborowski Ch./ Schupp J./ Wagner G.G.: 2004, S.171-176)

	Urlaubstage(2)	Kein Urlaub in % (3)	Urlaubsanspruch in Tagen	Nicht ausgenutzter Urlaub in Tagen (4)
Selbständige	14,2	28,2		
Unselbständige(5)	26,0	4,2	28,1	2,2
Beamte	29,6	2,9	31,7	2,0
Arbeiter	25,4	5,6	27,3	2,0
Meister	25,8	4,1	28,8	3,0
Angestellte	26,3	3,2	28,4	2,3
Auszubildende	23,8	4,8	25,8	2,4
Insgesamt	25,0	6,8	28,1	2,2

Abbildung 2 Tatsächlich genommene Urlaubstage und Urlaubsanspruch im Jahre 1999

(1) Angaben der Erwerbstätigen für das Jahr 1999.

(2) Tatsächliche Anzahl der Urlaubstage im gewichteten Mittel.

(3) Prozentualer Anteil der Befragten, die angaben, keinen Urlaub genommen zu haben.

(4) Differenz aus Urlaubsanspruch und tatsächlich genommenen Urlaubstagen.

(5) Ohne Lehrer.

Quelle: SOEP 2000

Je höher die berufliche Stellung, desto stärker sinkt die Urlaubsausnutzung. Dabei zeigt sich, dass eine geringere Ausnutzung des Urlaubsanspruchs mit einer niedrigeren Arbeitszufriedenheit und sogar Lebenszufriedenheit einhergeht (OECD Beschäftigungsausblick: 2003, Kap.1) Vor allem jüngere Befragte und Ledige, die zudem oft lange Arbeitszeiten haben (vereinbarte Arbeitszeit plus Überstunden und Nebenerwerb), schöpfen ihren Urlaubsanspruch schlecht aus. Jedoch legen die Ergebnisse anderer Studien nahe, dass Erwerbstätige ihren Urlaubsanspruch oft deshalb nicht ausnutzen, weil sie in jungen Jahren kurzfristig Geld aus Überstunden oder Akkord benötigen bzw. viele die Mehrarbeit als Investition in ihr Humankapital ("learning-on-the-job") betrachten (Pannenberg M.: 2002, S.1-19)

Im Vergleich mit anderen Berufsgruppen zeigt sich für die Beamten ein bemerkenswertes Bild. Auffällig ist die bereits erwähnte vergleichsweise hohe Zahl tatsächlich genommener Urlaubstage. Darüber hinaus scheint die prozentuale Ausnutzung des Urlaubsanspruchs bei den Beamten mit steigender beruflicher Stellung besser zu werden im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen wo die Tendenz genau umgekehrt ist.

2.4.4 Betriebliche Einflussgrößen auf das Urlaubsverhalten

Neben der Art der Beschäftigung hat auch die Betriebsgröße einen Einfluss auf die Unterausnutzung des Urlaubsanspruchs: Mit steigender Anzahl der Beschäftigten im Betrieb wird der gesetzliche Urlaub effektiver ausgeschöpft. Ausschlaggebend für diesen Zusammenhang ist wahrscheinlich nicht nur die oft in Kleinbetrieben gegebene Betriebsbedingte Unabkömmllichkeit, sondern auch die stärker ausgeprägte persönliche Bindung der Mitarbeiter zum Kleinbetrieb.

Berufliche Stellung	Nicht ausgenutzter Urlaub in Tagen	Weniger Urlaub als Anspruch in %	Mehr Urlaub als Anspruch in %
Volontäre, Praktikanten	3,91	35	0
Gewerblich-technische Auszubildende	1,4	20	2
Kaufmännische Auszubildende	2,25	20	3

Sonstige Auszubildende	2,83	34	3
Ungelernte Arbeiter	1,83	23	4
Angelernte Arbeiter	1,84	24	2
Gelernte und Facharbeiter	2,01	26	1
Vorarbeiter, Kolonnenführer	2,32	29	6
Meister, Polier	3,02	34	4
Angestellte mit einfacher Tätigkeit ohne Ausbildungsabschluss	2,7	29	5
Angestellte mit einfacher Tätigkeit mit Ausbildungsabschluss	1,57	22	2
Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten	1,86	26	3
Angestellte mit hoch qualifizierten Tätigkeiten, Leitung	2,65	33	2
Industrie- und Werkmeister	2,93	37	0
Angestellte mit Führungsaufgaben	7,19	59	1
Beamte im einfachen Dienst	4,47	34	0
Beamte im mittleren Dienst	2,38	27	3
Beamte im gehobenen Dienst	1,52	18	4
Beamte im höheren Dienst	1,85	22	4
Männlich	2,32	30	2
Weiblich	1,99	26	3
mit gelegentl. Nebenerwerb	4,34	45	5
ohne gelegentl. Nebenerwerb	2,12	27	3
Überstunden leistend	2,37	30	3
keine Überstunden leistend	1,59	20	2

Abbildung 3 Nicht ausgenutzter Urlaub

Angaben unselbstständiger Erwerbstätiger für das Jahr 1999.

Quelle: SOEP 2000

Da der größte Teil des nicht genutzten Urlaubsanspruchs auf Höherqualifizierte entfällt, die sich diesen Urlaub auch nicht auszahlen lassen, folgt daraus auch eine Überschätzung der durchschnittlichen Produktivität der Betriebe, wenn diese durch den Quotienten aus Produktionsmenge und Arbeitsstunden errechnet wird. Insgesamt ergibt sich für jede Untersuchung die Schwierigkeit, dass die angegebene Arbeitszeit eigentlich nicht nur in Bezug auf ein bestimmtes Jahr analysiert werden kann. Vielmehr müsste in einer "individuellen Längsschnittperspektive" die Gestaltung der Lebensarbeitszeit jedes einzelnen Befragten betrachtet werden. Denn ein Urlaubsanspruch kann beispielsweise auch deshalb ungenutzt bleiben, weil sich damit durch Schaffung von "Zeitkonten" mehr Spielraum bei der individuellen Lebensplanung, etwa einem früheren Renteneintritt, "erkauft" wird ("Entkopplung von Arbeitszeit und Entgelt"); (Hoff A.: 2004, S.301-313) Gerade vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, Produktivitätsvergleiche nicht nur mit Blick auf die Beschäftigtenzahl, sondern auch auf die tatsächliche Arbeitsstundenanzahl (unter Berücksichtigung der tatsächlichen Ausnutzung der arbeitsfreien Tage) anzustellen

2.4.5 Externe Einflussgrößen auf das Urlaubsverhalten

Auf außerbetriebliche Einflussfaktoren wie beispielsweise die Arbeitsmarktsituation und die Konjunktur oder die Änderung von gesetzliche Regelungen hat der Unternehmen keinen Einfluss. Urlaub kann jedoch mit der allgemeinen wirtschaftlichen Lage ursächlich in Zusammenhang stehen, indem der Urlaub von den Unternehmen zu einer Reihe von personaltechnischen Maßnahmen genutzt wird. Eine geringere Inanspruchnahme von Urlaubsansprüchen hilft Auftragsspitzen abzubauen oder die Personalkosten zu reduzieren. Fluktuation und Fehlzeiten stehen oft in engem Zusammenhang und verursachen dem Unternehmen zusätzliche Kosten durch den Verlust qualifizierter Mitarbeiter und die dadurch notwendig werdende Einstellung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Generell ist eine Reduzierung der Fehlzeiten jedoch nicht durch eine Einschränkung der Qualifizierung der Mitarbeiter anzustreben. Diese Sichtweise greift zu kurz, denn qualifizierte Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor des Unternehmens. Eine verstärkte Inanspruchnahme von unbezahltem Langzeiturlaub für einen Teil der Beschäftigten stellt für das Unternehmen eine Möglichkeit, dar in Krisenzeiten

Entlassungen zu vermeiden. Gleichzeitig verhindert das Unternehmen den Abfluss von Know How und den Verlust von betriebsinternen Leistungsträgern und sichert so in personalpolitisch Hinsicht langfristig den Erhalt von wichtigen Betriebs-erfahrungen. (Paege J./ Grieger J.: 1999, S.144 f) Flexible Handlungsmöglichkeiten mit vorrangig betriebs- bzw. personalwirtschaftlichen Charakter werden in Zukunft in Hinblick auf die Verknappung des Humankapitals vor allem bei qualifizierten Arbeitskräften und Facharbeiter durch den Überalterungsprozess der Erwerbstätigen in Europa verstärkt an Bedeutung gewinnen.

3 Statistische Auswertung der Fehlzeiten in Österreich

3.1 Begriffsdefinitionen der österreichischen Sozialversicherung

Für den Begriff Fehlzeiten ist im betrieblichen Zusammenhang der Ausdruck „Krankenstand“ sehr gebräuchlich. Der Gesetzgeber spricht indessen von einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit (inklusive privater Unglücksfälle), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit. (Schrack, F.: 1999, S.325) Ein Arbeitsunfall ist ein auf äußere Einwirkung beruhendes plötzliches, ungewolltes, einen Personenschaden verursachendes Ereignis, welches eine Fehlzeit des Betroffenen auslösen kann. (Skiba R.: 2000, S.29)

3.2 Abwesenheitsstatistik für Österreich

Die durchschnittlichen Krankenstände im Jahr 2004 betragen in Österreich 12,1 Kalendertage je Arbeitnehmer (davon entfielen durchschnittlich 12,5 auf Männer aber nur 11,7 auf Frauen). Dieser Wert sank im Beobachtungszeitraum der letzten 10 Jahre von 13,7 Tage im Jahr 1994 bis auf 12,1 Tage im Jahr 2004, im Kalenderjahr 2005 wurde wieder ein Anstieg auf durchschnittlich 12,8 Tage verzeichnet. (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: 2006)

Jahr	Geschlecht	Auf einen Arbeiter und Angestellten entfallen Krankenstands-		Durchschnittsdauer eines Falles in Tagen
		Fälle	Tage	
1994	M + F	1,09	14,85	13,7
	M	1,15	16,02	13,9
	F	1,00	13,37	13,3
1999	M + F	1,15	14,43	12,5
	M	1,20	15,43	12,9
	F	1,10	13,21	12,0
2004	M + F	1,00	12,16	12,1
	M	1,03	12,91	12,5
	F	1,00	11,31	11,7

Abbildung 4 Entwicklung des Krankenstandes nach dem Geschlecht und nach der Durchschnittsdauer (1994 / 1999 / 2004)

Unselbständig Erwerbstätige (ohne pragmatisierte Bedienstete)

Quelle: Die österreichische Sozialversicherung in Zahlen

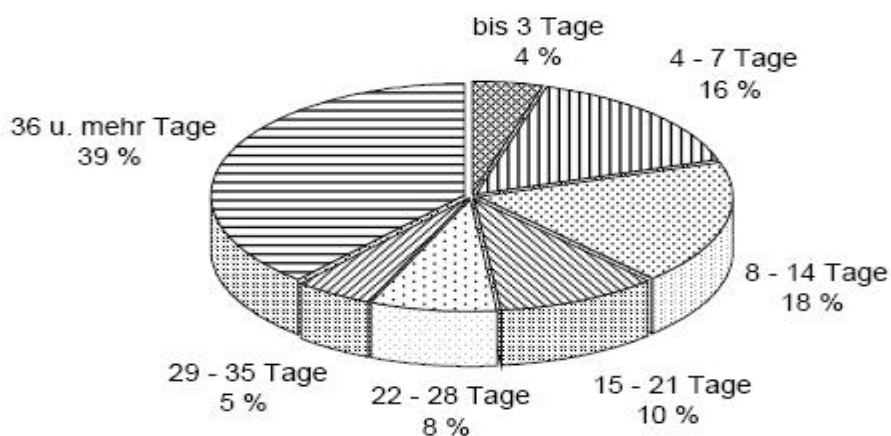


Abbildung 5 Verteilung der Krankenstandstage nach der Dauer der Krankenstände

Berichtsjahr: 2004

Quelle: Die österreichische Sozialversicherung in Zahlen

Es zeigt sich, dass Krankenstände mit zunehmendem Alter der Arbeitnehmer immer länger andauern. Dieses Faktum gilt sowohl für physische als auch

psychische Tätigkeiten und resultiert aus den gesundheitlichen Beeinträchtigungen infolge der bereits vorliegender chronischer Erkrankungen und bedingt bei älteren Arbeitnehmern eine Verringerung der Leistungsfähigkeit und deutliche Erhöhung der Entgeltfortzahlungskosten. (Marstedt G.: 1995, S.90)

3.3 Arbeitsunfälle in Österreich

3.3.1 ArbeitnehmerInnenschutz

Mit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union am 01.01.1995 wurde Österreich auch zur Umsetzung der in der EU geltenden ArbeitnehmerInnen-schutzvorschriften verpflichtet. Ausgehend von der grundlegenden EU Richtlinie vom 12. Juni 1989 (89/391 EWG) - Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes Arbeitnehmer in der Arbeit - trat am 01.01.1995 das neue ArbeitnehmerInnenchutzgesetz (BGBl. 450/1994) in Kraft. (Janda F.: 1995, S.3)

3.3.2 Veränderungen und Trends der letzten Jahre

Durch die praktische Umsetzung des ASchG's, die begleitenden Verbesserungen der Sicherheitsvorschriften von Arbeitsmitteln und Prozessen, sowie durch die Etablierung der Präventivfachkräfte konnten z.B. die Arbeitsunfälle im engeren Sinn in den letzten 10 Jahren (1994 bis 2004) um fast 30 Prozent kontinuierlich reduziert werden.

Bezeichnung	1994	2003	2004
Zahl der Versicherungsfälle	254.725	194.386	195.273
Arbeitsunfälle im engeren Sinn	171.361	123.207	122.837
Wegunfälle	17.016	13.483	13.478
Berufskrankheiten	1.530	1.373	1.434
Schüler(Studenten)unfälle	64.818	56.323	57.524

Abbildung 6 Arbeitsunfälle in Österreich

Quelle: Die österreichische Sozialversicherung in Zahlen

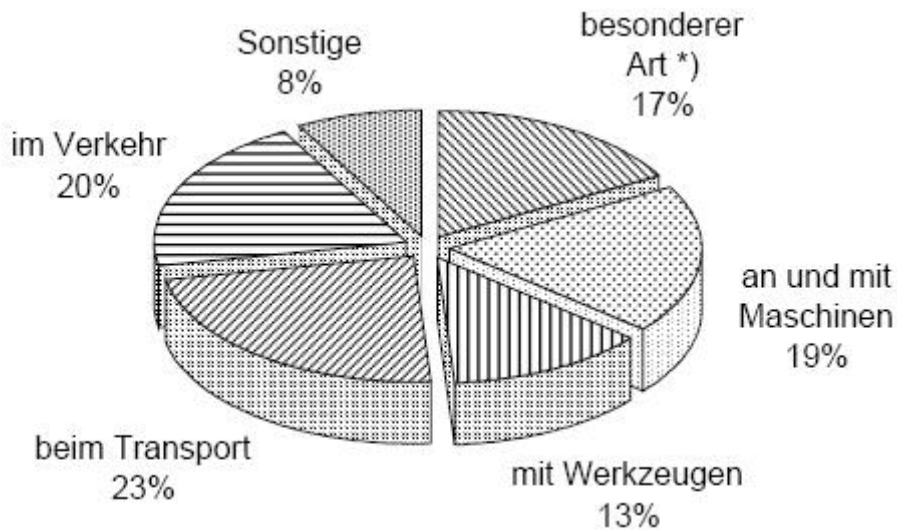


Abbildung 7 Arbeitsunfälle und Wegunfälle nach Tätigkeiten (ohne Schüler und Studenten) im Jahre 2004

Quelle: Die österreichische Sozialversicherung in Zahlen

Betrachtet man Arbeitsunfälle und das Alter der Mitarbeiter zeigen sich, dass mit dem Alter die Anzahl der Unfälle rückläufig ist, gleichzeitig jedoch die Krankenstandsdauer nach einem Arbeitsunfall mit dem Alter steigt. Als erwähnenswert ist auch die hohe Anzahl an Arbeitsunfällen im Alter von 15-24 Jahre, welche aufgrund der fehlenden Erfahrung, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Arbeitnehmer zurückzuführen scheint. Mit dem Alter über 60 kommt es zu einer Reduzierung der Krankenstandstage nach einem Unfall, welche damit zu erklären ist, dass bereits viele ältere kranke Arbeitnehmer in die Invaliden oder Frühpension übergetreten sind. So verbleiben weniger aber überwiegend gesunde Arbeitnehmer im Arbeitsprozess.

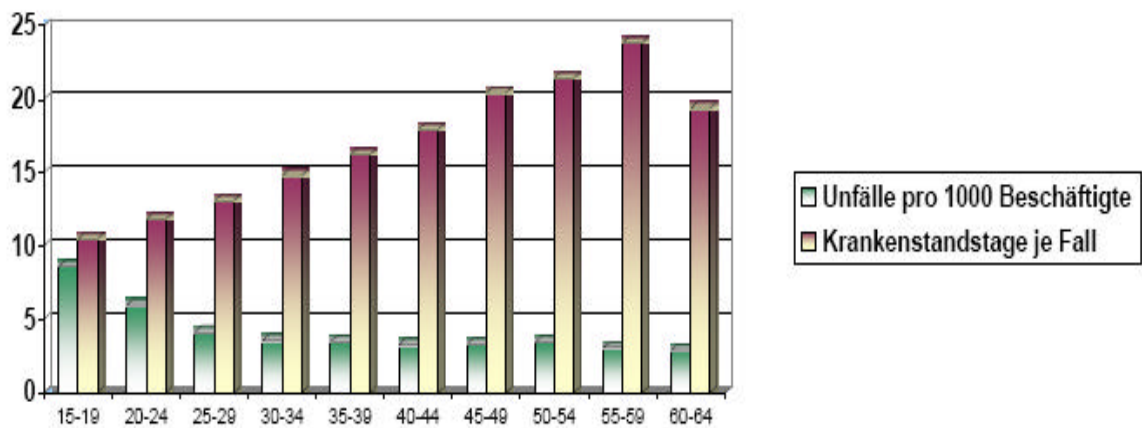


Abbildung 8 Arbeitsunfälle nach Alter 2000

Quelle: AUVA – Statistik 2000

3.3.3 Berufsbedingte Krankheiten

Wie in den oberen Statistiken (Krankenstände) gezeigt, melden sich ältere Arbeitnehmer länger krank als jüngere. Dies erfolgt aufgrund der bereits vorliegenden chronischen Erkrankungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. In der folgenden Statistik soll dies belegt werden. Mit Ausnahme der Allergien nehmen vor allem chronisch degenerative Verschleißerscheinungen an Sehnen und Gelenken und Erkrankungen am Bewegungssystem (beispielsweise Rückenschmerzen) stark zu. (Marstedt G.: 1995, S.90-92)

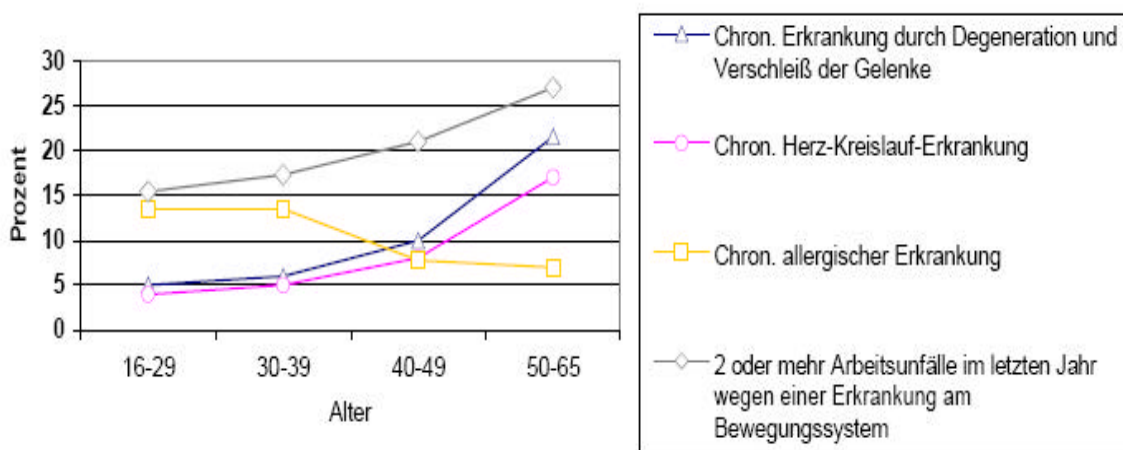


Abbildung 9 Gesundheitsbeschwerden bei Erwerbstätigen mit zunehmendem Lebensalter

Quelle: Marstedt, G. 1995, S.84

4 Modelle und arbeitsökonomische Theorien über Fehlzeiten

4.1 Einleitung

DIE Erklärung für Fehlzeiten sowohl des Krankenstands als auch des Absentismus gibt es nicht. Im Folgenden wird überprüft, inwieweit arbeitsökonomische Theorien zu der Erklärung von Fehlzeiten beitragen können.

4.2 Kurzfristiges neoklassisches Arbeitsangebotsmodell

Fehlzeiten sind im neoklassischen Arbeitsangebotsmodell ein Mittel zur Verringerung der vertraglichen Arbeitszeiten (Killingsworth M. R.: 1982, Chap.1-4) Absentismus daher die Reaktion eines Mitarbeiters auf eine nichtoptimale Arbeitsvereinbarung. Fehlzeiten ermöglichen eine Reallokation der Zeit ohne den Arbeitsvertrag neu zu verhandeln oder sich eine neue Beschäftigung suchen zu müssen. Unterstellt werden nicht Krankheiten im Sinne, dass es unmöglich wäre zur Arbeit zu erscheinen, sondern Fehlzeiten werden als Ergebnis einer Nutzenmaximierenden Kalkulation dargestellt. (Barmby T. A./Orme C. D./Treble J. G.: 1991, S.214-229) Dieser Prozess wird durch die Schwere der Erkrankung und der Art der Beschäftigung bestimmt. Zusätzlich beeinflusst die Auszahlung von Krankengeld und die Höhe und Dauer des Einkommensersatzes die Abwesenheit in diesem Modell. Um das Risiko des finanziellen Ausfalls für den Erkrankten zu reduzieren, wurde in Österreich das Entgeltfortzahlungsgesetz geschaffen. Daher kommt dieser Effekt der Nutzenmaximierten Kalkulation in Österreich auf Grund der Absicherung im Krankheitsfall durch Lohnentgeltfortzahlungen eher spät zum Tragen

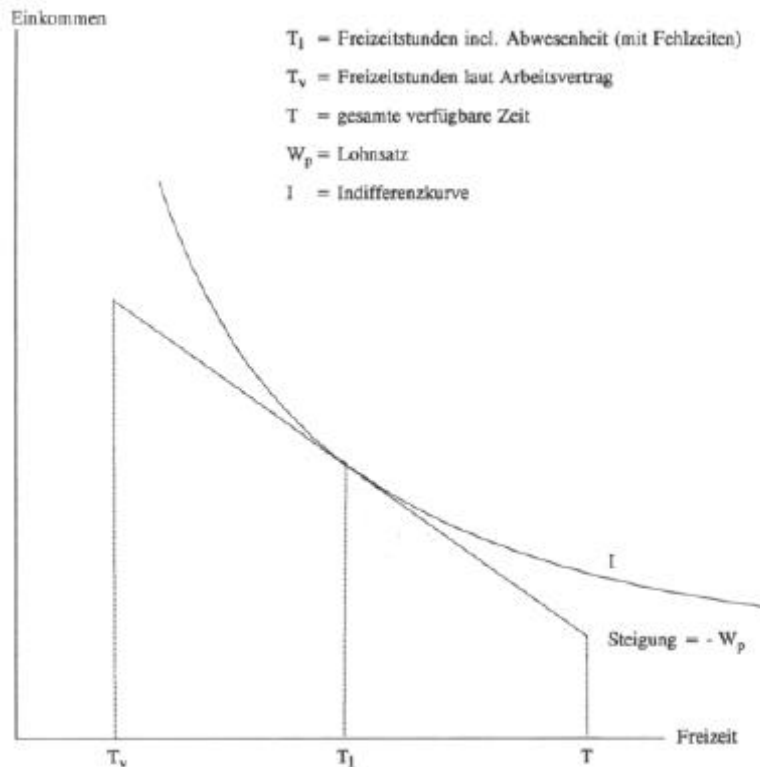


Abbildung 10 Wahl der optimalen Kombination von Einkommen und Freizeit

Quelle: Barmby, T. A./Orme, C. D./Treble, J. G. (1991): Worker Absenteeism

Verschiedene Erweiterungen dieses Modells sind denkbar. Die Zahlung einer Prämie für „volle“ Anwesenheit sowie die Verkürzung der Tagesarbeitszeit (z.B. Teilzeitarbeit) wird eine Verringerung der Fehlzeiten bewirken. (Barmby T. A./Orme C. D./Treble J. G.: 1991, S.214-229) Einen ähnlichen Effekt wird auch die Einführung und Erhöhung von Überstundenprämien bringen. (Leslie D.: 1982, S.275-286)

Geschlechterspezifische Unterschiede sind in diesem Modell mit Entscheidungen innerhalb des Haushaltszusammenhangs zu sehen. Die Höhe der Fehlzeiten bei Frauen hängt einerseits vom Familienstand und andererseits auch von der Anzahl der Kinder ab. Frauen, die verheiratet sind bzw. Kinder haben, sind häufiger abwesend als unverheiratete Frauen bzw. Frauen ohne Kinder. (Bürkardt D./Oppen M.: 1985, S.140) Treten Veränderungen im Haushaltsbezogenen Umfeld ein z.B. Schaffung eines betrieblichen Kindergartens, der Partner übernimmt Verantwortung im Haushalt etc. gleichen sich die Fehlzeiten von Männern und Frauen an. Hohe Fehlzeiten der Frauen im Allgemeinen resultieren weiterhin aus einer unzureichenden Ausbildung (Salowsky H.: 1991, S.53), wenig Verantwortung am

Arbeitsplatz, der doppelten Belastung als Mutter und Arbeitnehmerin und einer erhöhten biologisch bedingten Labilität gegenüber Krankheiten (Pohen J./ Esser W.: 1995, S.71)

4.3 Implizierte Verträge

Das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage werden nicht nur vom Lohnsatz bestimmt. Auch das Beschäftigungsrisiko und fringe benefits, das sind Unternehmensleistungen die zusätzlich zur Entlohnung gewährt werden (z.B. betriebliche Altersvorsorge) beeinflussen das Arbeitsangebot. (Allen S. G.: 1981, S.207-218) Bei einer ausreichend Anzahl von Unternehmen kann für jedes Unternehmen eine Lohn-Abwesenheits-Angebotskurve abgeleitet werden. So wählen Arbeitskräfte ein Unternehmen mit einem Arbeitsplatz, der die gewünschte Lohn-Abwesenheitskombination bietet. Hierbei werden implizierte Verträge über das Abwesenheitsverhalten eingegangen und je nach Abwesenheitsneigung kompensatorisch Differentiale von Löhnen bezahlt. Sind ausreichend viele Mitarbeiter an diesen Arbeitsplätzen einsetzbar, so können fehlende Mitarbeiter leicht durch andere vertreten werden. In diesem Fall wird der Unternehmer niedrige Löhne mit der implizierten Billigung von Absentismus anbieten. Absentismus ist in diesem Fall ein Mittel zur effizienteren Zeitverteilung von Arbeitskräften. Die höchste Abwesenheitsrate weisen Beschäftigte mit der größten Nachfrage nach Arbeitszeitflexibilisierung auf. Damit enthält das kompensatorische Differential nicht nur von Seite des Unternehmers freiwillige Lohnzuschläge, sondern auch die den Arbeitskräften zugestandene zeitliche Flexibilität, Beförderungen sowie die Entlassungswahrscheinlichkeit.

4.4 Effizienzlohntheorie

Diese Theorie geht davon aus, dass die Produktivität der Arbeit von der Höhe des ausbezahlten Lohnes abhängig ist. (Gerlach K./ Hübler O.: 1989, S. 8-26) Auch hier lassen sich Argumente finden, dass ein Zusammenhang zwischen Einkommen und Fehlzeiten besteht. Besteht für den Mitarbeiter die Möglichkeit die Arbeitsleistung zu kontrollieren, kann das Unternehmen nur mit hohen Kosten sicherstellen, dass der Beschäftigte seiner Arbeitsverpflichtung nachkommt. Zahlt der Unternehmer ein

Entgelt das über dem Gleichgewichtslohnsatz liegt, so müssen die Mitarbeiter fürchten bei Entlassung oder Jobverlust auf einem anderen Arbeitsplatz weniger zu verdienen, und werden, wenn diese Entscheidung in ihrem Ermessen liegt, daher kaum fehlen. Gleiches gilt für die Entlohnung nach Seniorität (Bellmann L.: 1986, S.603-610) dass der Auseinanderfallen von Wertgrenzproduktivität und Lohnsatz (Arbeitskräfte werden zu Beginn ihres Erwerbslebens unter, am Ende über ihrer Produktivität bezahlt) bewirken soll, dass der Einkommensverlust bei einer späten Entlassung besonders groß wird. Die Opportunitätskosten einer Entlassung steigen bei länger andauernder Beschäftigung und werden daher bei langem Beschäftigungsverhältnis die Abwesenheiten entsprechend verringern.

4.4.1 Senioritätsprinzip

Regelungen, die dem Senioritätsprinzip folgen begünstigen ältere Arbeitnehmer, und erscheinen daher sowohl als Vorteil für diese Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber. (Bellmann L.: 1986, S.603-610) Es ist aber sehr fraglich, ob dies in der Praxis zutrifft. So kann ein höheres Entgelt für Ältere die Arbeitgeber motivieren, eher Jüngere einzustellen und Ältere eher zu kündigen. Ein erhöhter Kündigungsschutz für Ältere kann den Unternehmer primär davon abhalten, jene Arbeitnehmer einzustellen die in der Nähe der Altersgrenze sind. Die Bevorzugung der Arbeitnehmer über 50 hat dazu geführt, dass viele Unternehmer nun schon bei den 45-jährigen „Vorsicht“ walten lassen, also diese zuerst kündigen und bei deren Einstellung zögern. Ältere Beschäftigte werden vor allem aus wirtschaftlichen Überlegungen weniger gern eingestellt oder eher gekündigt. Die Dienstgeber glauben, sie seien weniger leistungsfähig und häufiger krank und aufgrund der Regelungen mit Senioritätsprinzip vor allem bei Angestellten überdies teurer. Die individuelle Leistungsfähigkeit ist zwar bei vielen Älteren ebenso groß wie bei Jüngeren und bei manchen auch höher, die Wahrscheinlichkeit einer unterdurchschnittlichen Leistungsfähigkeit ist bei Älteren aber größer. Die Unternehmer nehmen das Alter daher als Indiz.

Darüber hinaus geht es um die Grundfrage, ob man primär ältere Arbeitnehmer schützen soll, die bereits (noch) ein Arbeitsverhältnis haben – oder ob man

insgesamt die Beschäftigung älterer Personen fördern soll. Lange Zeit hat man das Schwergewicht auf den Schutz im Arbeitsverhältnis gelegt und als Alternative dazu nur die Frühpension gesehen und gefördert. Diese ist vor allem wegen massiver Belastungen des bestehenden Pensionssystems und den demographischen Änderungen in Europa sehr problematisch.

4.4.2 Commitment

Ebenso wie die Höhe des ausbezahlten Lohn oder Entgelts spielt der Faktor Loyalität mit dem Unternehmen eine entscheidende Rolle. Fühlen sich Arbeitskräfte vom Unternehmer gerecht behandelt das heißt auch gerecht entlohnt, hat das direkt Auswirkungen auf die individuelle Leistungsintensität. (Kubon-Gilke G.: 1989, S.124-143) Werden hohe Löhne bezahlt, so kann dies das Gefühl der gerechten Behandlung und die Zufriedenheit von Seiten der Mitarbeiter stärken. Eine gute und von den Mitarbeitern gerecht empfundene Entlohnung lässt erwarten, dass die „Anfälligkeit“ der Beschäftigten für Absentismus abnimmt. Zusätzlich zur Entlohnung bestimmen andere betriebliche Einflussfaktoren wie selbstbestimmte Tätigkeit und Arbeitszufriedenheit entscheidend die Krankheitshäufigkeit. (Buttler G./ Burkert C.: 1998, S.60-69) Je selbstbestimmter die Tätigkeit im Sinne der Aspekte der Gesundheitspotenziale ist, desto geringer ist die durchschnittliche Krankheitshäufigkeit, wobei selbstbestimmten Tätigkeit anhand der Kriterien von erlebter Autonomie, Verantwortung und Abwechslung beurteilt wurde. Der Begriff Arbeitsautonomie beinhaltet auf der einen Seite die Dichte der Tätigkeiten am Arbeitsplatz im Zeitablauf, auf der anderen Seite das Ausmaß der autarken Entscheidungen am Arbeitsplatz. Dazu gehören unter anderem auch selbständige Pausenbestimmung und die Lage der Arbeitszeit. (Hauß F.: 1992a, S.26)

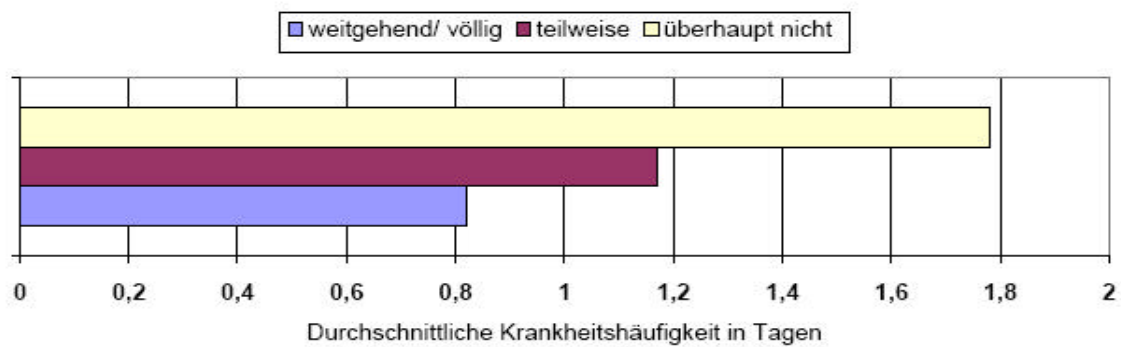


Abbildung 11 Krankheitshäufigkeit und selbstbestimmte Tätigkeit

Quelle: Buttler, G./ Burkert, C. (1998) S. 60-69

Auch in Bezug von Krankheitshäufigkeit und Arbeitszufriedenheit zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang. Je unzufriedener die MitarbeiterInnen an ihrem Arbeitsplatz sind desto höher ist die durchschnittliche Krankheitshäufigkeit. Auffällig dabei ist, dass in der Gruppe „sehr unzufrieden“ die Krankenstandshäufigkeit sogar überproportional zu den anderen Gruppen ansteigt. Auch das Management spielt bei der Arbeitszufriedenheit und damit indirekt auf die Höhe des Krankenstandes eine elementare Rolle. Diskriminierende Arbeitsverteilung, unbegründete Vorwürfe, übersteigerte Visitation und absente Anerkennung des unmittelbaren Vorgesetzten lösen oft Enttäuschung und Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern aus. (Kuhn K.. 1995, S.87) Es wird sogar davon ausgegangen, dass die Führungspersonen die Krankenstände in ihren Abteilungen über längere Zeit in dem Ausmaß prägen, dass die Krankenstandehäufigkeit bei einem Wechsel häufig in die neue Abteilung mitgenommen wird. (Hauß F.: 1992b, S.29)

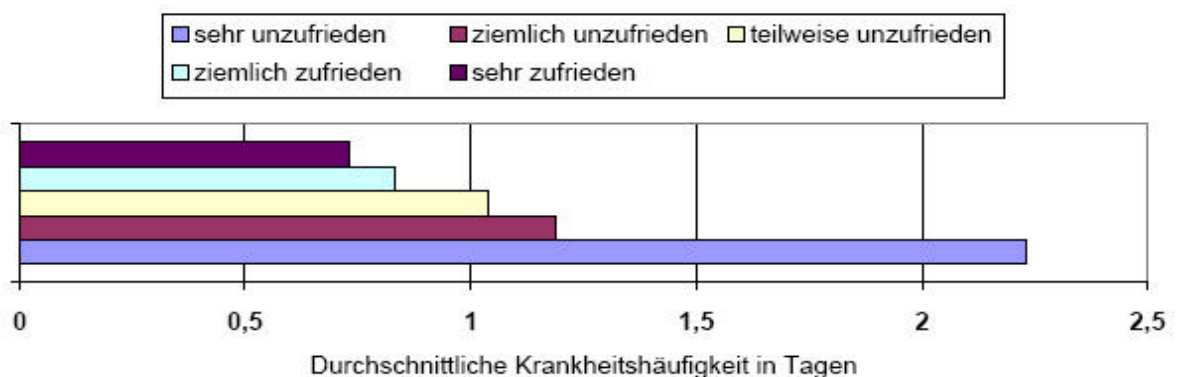


Abbildung 12 Krankheitshäufigkeit und Arbeitszufriedenheit

Quelle: Buttler, G./ Burkert, C. (1998) S. 60-69

4.4.3 Arbeitsplatzfaktoren

Zu den Rahmenbedingungen, die das Arbeitsverhalten und die Arbeitsergebnisse positiv oder negativ beeinflussen gehören primär der Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung. Zu unterscheiden ist zwischen den sich unmittelbar aus der Arbeit ergebenden psychischen und physischen Belastungen und den Einflüssen der Arbeitsumgebung. Sekundär haben auch die Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe und die daraus resultierenden Gesundheitsrisiken ebenso wie die Arbeitszeitgestaltung Auswirkungen auf das Fehlzeitenverhalten der Mitarbeiter. Die Einflüsse aus dem persönlichen Umfeld können sehr vielfältig sein und sind für das Unternehmen besonders schwer zu erfassen und zu beeinflussen. Die persönliche Situation des Mitarbeiters kann vom Unternehmen zwar nicht verändert werden, die betrieblichen Bedingungen können jedoch – wenn auch nur begrenzt – der Situation des Mitarbeiters angepasst werden. Somit kann doch indirekt über betriebliche Einflussfaktoren entscheidend auf die Krankheitshäufigkeit Einfluss genommen werden.

4.5 Humankapitaltheorie

Das Phänomen Fehlzeit kann jedoch nur begrenzt durch das kurzfristige Arbeitsangebotsmodell erklärt werden. Wechselwirkungen zwischen Gesundheitszustand, Absentismusanfälligkeit, persönlichen und arbeitsplatzspezifischen Charakteristika müssen berücksichtigt werden. Langfristig bestimmen im Wesentlichen die Zukunftserwartungen das Verhalten von Arbeitskräften. Für Zusammenhänge zwischen Krankheit und individuellem Humankapitalbestand sprechen verschiedene Gründe. Analog der Humankapitaltheorie lässt sich auch gesundheitsökonomisch Krankheit wie Gesundheit als Kapitalgut betrachten, das sich im Laufe der Zeit mit überproportionaler Zuwachsrate entwertet, in das jedoch auch investiert werden kann. (Bartel A./ Taubman P.: 1979, S.1-8) Eine schlechte Gesundheit steigert zum einen die Kosten von Humankapitalinvestitionen und führt zum anderen zu verminderten monetären Rückflüssen, da weniger Zeit in der Erwerbstätigkeit verbracht wird. Zwar sind Möglichkeiten der Substitution (z.B. Berufswechsel) denkbar, dennoch beeinflussen meistens Krankheiten in der Vergangenheit Entlohnung und Arbeitsangebot in der Gegenwart. Die Nachfrage nach Gesundheit und medizinischer Prävention wird demnach aller

Wahrscheinlichkeit positiv mit dem Einkommen korrelieren. (Grossman M.: 1972, S.223-255) Dieser potenzierende Effekt ist beträchtlich - steigende Löhne bewirken ein deutliches Ansteigen der Nachfrage nach guter Gesundheit, das gesteigerte Gesundheitskapital wiederum erhöht die Marktproduktivität und damit die Löhne. Die altersbedingte Zunahme von Fehlzeiten wird durch das höhere Einkommen und Mehrinvestitionen in Gesundheit abgedeckt. Der Zusammenhang zwischen Schulbildung und Nachfrage für Gesundheit ist vorhanden aber nicht so stark ausgeprägt wie beim Einkommen. Bessere schulische Ausbildung bringt effizientere Bruttoinvestitionen nicht nur in Haushalts- und Marktproduktivität sondern auch in die Gesundheitsproduktion mit sich. Ausgaben für das Bildungswesen könnten demnach die „Volksgesundheit“ verbessern.

Unter der Annahme dass längere Abwesenheit vom Arbeitsplatz zur Entwertung des vorhandenen Humankapital führt, (Polachek S. W.: 1981, S.60-69) kann man analog wie oben Korrelationen auch zwischen Absentismus und Humanvermögen herstellen. Arbeitskräfte riskieren bei Zunahme der Entlassungswahrscheinlichkeit und sinkenden Aufstiegschancen den stetigen Abbau von bereits erworbenen Humankapitalinvestitionen. Zu erwarten ist, dass bei zunehmender Akkumulation von Humankapital weniger Absentismus auftritt. Dies gilt besonders dann, wenn in spezifische Aus- und Weiterbildungen investiert wird, die nur in dem Unternehmen produktiv einsetzbar (und damit auch entlohnbar) sind, in dem sie erworben wurden. Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz lassen daher den Rückgang von Fehlzeiten in der Zukunft erwarten.

4.6 Unvollkommene Informationen

Fehlzeiten können auch unter dem Aspekt betrachtet werden, dass Mitarbeiter durchaus wissen, ob und wie weit sie selbst absentismus- und / oder krankheitsanfällig sind. Unternehmer können aber in dieser Hinsicht in der Regel nur ungenau zwischen den einzelnen Arbeitskräften differenzieren. (Haslinger F./ Schneider, J.: 1983, S.29-52) Diese Informationsasymmetrie über den Gesundheitszustand und die Abwesenheitsneigung der Beschäftigten kann weitreichende Folgen für das Einstellungsverhalten und die Lohngestaltung nach sich ziehen. Unternehmen

können bei unvollkommenen Informationen nicht sicher sein, welche Produktivität Arbeitskräfte aufweisen werden. So versuchen sie daher, Arbeitskräfte nach verschiedenen Kriterien Gruppen zuzuordnen, die ihrer Erfahrung nach mit der Abwesenheitsneigung bzw. Produktivität korreliert sind. (Aigner D. J./ Cain G. G.: 1977, S.175-187) Wenn in der Ausgangslage in Gruppen mit verschiedenen identifizierten Merkmalen z.B. die durchschnittlichen Fehlzeiten gleich sind, streut jedoch die Abwesenheitsneigung in beiden Gruppen stärker, werden die Arbeitskräfte, deren Abwesenheitsneigung vom Unternehmer schwer einschätzbar sind, vorzugsweise an Arbeitsplätzen eingesetzt, wo sie sehr leicht ersetzbar sind. Tendenziell ist diese Arbeit schlecht entlohnt und wird die Tätigkeit auch noch als vergleichsweise unangenehm empfunden, kann dies zur Folge haben, dass die Fehlzeitenneigung einzelner Gruppen groß ist und daher sich als „self-fulfilling prophecy“ herausstellt. Die Informationsasymmetrie kann zur Folge haben, dass Mitarbeiter wegen falscher Abschätzungen der Abwesenheitsneigung an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die aufgrund ihrer monetären und arbeitsplatzspezifischen Attribute wiederum Krankheit und / oder Absentismus begünstigen.

4.7 Zusammenfassung der arbeitsökonomischen Hypothesen

Fehlzeiten und Absentismus sind Folgen der Arbeitsangebotsentscheidung. Kürzere und flexiblere Arbeitszeitregelungen schlagen sich in niedrigeren Fehlzeitwerten nieder, als schlecht empfundene Arbeitsbedingungen. Mit steigenden Vermögenseinkommen und mit Absicherungen des Krankenstands in Form von Einkommensersatz durch Krankengeld nehmen die Fehlzeiten zu. Nach der Haushaltsproduktionstheorie fehlen Frauen häufiger als Männer. Krankenstand und Absentismus sind nicht unabhängig von Humankapitalbestand und Bildungsniveau. Höhe des Einkommens und Dauer der Ausbildungen korrelieren vermutlich negativ mit der Häufung und Dauer von Fehlzeiten. Höhere Lohnsätze haben eindeutigen Anreizcharakter, zusätzlich werden Zahlungen von kompensierenden Differentialen bewusst gegen Fehlzeiten eingesetzt.

5 Methodik

5.1 Unternehmen - historische Entwicklung

Die verwendeten Datensätze stammen aus dem Produktionsstandort St. Valentin der Firma CNH Österreich GmbH. Hervorgegangen ist das Unternehmen aus der seit 1956 bestehenden ehemaligen Steyr Daimler Puch AG. 1990 wurde ein eigenständiges Tochterunternehmen Steyr Landtechnik AG (SLT) gegründet das 1996 an Case International Harvester (IH) verkauft wurde. 1999 wurde Case IH von Fiat übernommen und mit der Firma New Holland zu einem neuen weltweit tätigen Gesamtkonzern zusammengeführt. Derzeit sind mehr als 25.000 Mitarbeiter in den Sparten Landmaschinen, Baumaschinen und CNH Capital weltweit im CNH Konzern beschäftigt. Der Standort St.Valentin ist eines von 3 Montagewerke für Traktoren in Westeuropa neben Basildon (UK) und Jesi (Italien) wo pro Jahr bis zu 9000 Traktoren der weltweit vertriebenen Marken New Holland, Case IH und der nur in Europa etablierten Marke Steyr erzeugt werden. Insgesamt sind zwischen 450 und 500 Mitarbeiter am Standort St.Valentin beschäftigt, davon etwas mehr als die Hälfte in Bereichen der Produktion.

5.2 Grundlagen der verwendeten Individualdaten

Da bekanntermaßen Fehlzeiten nach Firmengröße und Industriezweig starken Schwankungen unterworfen sind, gelten die in dieser Analyse verwendeten Individualdaten als nicht repräsentativ für Österreich. Die verwendeten Parameter aus der Zeiterfassung unterliegen den österreichischen Rechtsnormen zusätzlich kommen spezifische Gegebenheiten aus den arbeitsrechtlichen Grundlagen des Metallerkollektivvertrags zur Anwendung. Aus den folgenden Abteilungen der Produktion und produktionsnahen Abteilungen wurden die Datensätze der Lohnempfänger aus der Zeiterfassung als Grundlage für diese Arbeit verwendet: Management assembly, proto & testing; product engineering; range leader; sales promotion; quality assurance; logistics & process planning; material management; packing & dispatch; receiving inspection; procurement und workers council.

Die meisten Mitarbeiter auch in den Montagebereichen arbeiten Vollzeit im Einschichtbetrieb, lediglich im Bereich der Lackieranlage liegt den Datensätzen eine Zweiwechselschichtarbeit zu Grunde. Jedoch wird die physische, gesundheitliche

und psychische Mehrbelastung der Arbeitsplatzbedingungen und der Schichtform durch Einkommenszuschläge finanziell kompensiert. Auf Grund der Größe der erzeugten Produkte und damit einhergehenden großen Gewichte der Einzelkomponenten und Baugruppen finden sich weder im Bereich der Montagebänder als auch im Bereich Lager und Logistik geeignete Frauenarbeitsplätze, daher entsprechen die Datensätze fast zu 100% einem rein männlichen Mitarbeiterkollektiv. Etwaige in der Literatur beschriebene Aussagen über Unterschiede Männer - Frauen, Vollzeit – Teilzeitarbeit bezüglich Abwesenheitszeiten sind folglich aus den vorliegenden Datensätzen nicht möglich.

5.3 Aufbau und Methoden der empirischen Untersuchung

5.3.1 Daten aus der An- und Abwesenheitsstatistik

Verwendet wurden Daten aus der elektronischen Zeiterfassung der Mitarbeiter der Produktion. Die aufgezeichneten Daten werden im Folgemonat von der Firma SRZ (Steyr Rechenzentrum) in eine spezielle Software eingelesen die einen Beobachtungszeitraum von 13 Monaten umfasst. Die aktuellen Monatsdaten überschreiben die Daten vor einem Jahr. So entsteht eine fortlaufende Statistik, die monatlich aktualisiert in Papierform der Geschäftsleitung und der Personalabteilung zur Verfügung steht. Da verschiedene Parameter (z.B. Sollarbeitszeit) auf ein laufendes Geschäftsjahr bezogen sind, wurde für jedes Kalenderjahr der Beobachtungszeitraum Jänner auf Dezember gewählt. Die Abwesenheitsstatistik beinhaltet die An- und Abwesenheitsstunden der Mitarbeiter im Bereich der Produktion.

5.3.2 Kennzahlen

Dargestellt werden sowohl Summen als auch Detailwerte, die übersichtlich mit Kennzahlen für die einzelnen Untergruppen dargestellt sind. Nachfolgend wird gezeigt wie die einzelnen Kriterien von Abwesenheiten innerhalb der Kennzahlen ausgewertet werden.

5.3.2.1 Anwesenheit

A05: Anwesenheit in Stunden im Unternehmen; bezahlte Pausen; Arbeitszeit während Dienstreisen; Reisezeit ; Überstunden

A46: Mehrarbeitsstunden; Überstunden; Überstunden auf Dienstreisen; Inventurüberstunden

5.3.2.2 Abwesenheit

A15: Urlaub in Stunden; Gemeinschaftsurlaubsaktionen; Invalidenurlaub; Urlaub lt. NSchG

A25: Summe Krankheit und Unfall $A20 + A21$

A20: Krankheit mit und ohne Entgeltfortzahlung incl. Kuraufenthalte

A21: Unfall mit und ohne Entgeltfortzahlung

A35: Dienstverhinderungen in Stunden $A29 + A30 + A31 + A32 + A33$

A29: Pflegefreistellung

A30: Abwesenheit nach KV; Arztbesuch; Vorladung Behörden Ämter und Gerichte; Wichtige persönliche Gründe (ohne Verschulden des Mitarbeiters)

A31: Abwesenheit nach KV – Sonderfälle; eigene Eheschließung; Ableben Eltern, Ehegatten, Kinder, Geschwister etc.; Entbindung; Dienstjubiläum; Abordnungen zu Begräbnissen (im Einvernehmen mit Dienstgeber); Wohnungswechsel; Kündigungstage; Waffenübungen; Sonderfälle

A32: Betriebsratstunden; Vertrauensmännerstunden

A33: Bildungsfreistellung für Betriebsräte; ÖGB Kurse

A41: Feiertage in Stunden (ist ein Mitarbeiter während eines Feiertages krank (bzw. Unfall) , so sind die Feiertagsstunden in den Krankheits- bzw. Unfallstunden enthalten

A43: Entschuldigt unbezahlte Fehlzeit; Streik

A45: Summe der Abwesenheit in Stunden $A15 + A25 + A35 + A40 + A41 + A43$

A47: Bezahlte Stunden Summe von An und Abwesenheit $A05 + A45$

5.3.3 Statistische Berechnungen

5.3.3.1 Sollarbeitszeit

Grundlage aller verwendeten Parameter ist die am Beginn errechnete Sollarbeitszeit. Diese entspricht den bezahlten Stunden vermindert um den Wert der geleisteten Überstunden und stellt für jeden Mitarbeiter pro Datensatz einen individuell Wert dar. Der Mittelwert aller Sollarbeitszeiten eines Kalenderjahrs ergibt den 100 Prozent Sollwert, der als Referenzwert für die Beurteilung der errechneten Koeffizienten dient.

Sollarbeitsstunden: A05 (Anwesenheitsstunden)
 + A45 (Anwesenheitsstunden Summe)
 - A46 (Überstunden)

Bzw. A47 (bezahlte Stunden)
 - A46 (Überstunden)

5.3.3.2 Grade

Weiters wurden aus den oben gezeigten Grunddaten (in Stunden) der Abwesenheitsstatistik aussagekräftige Prozentsätze (Grade) für Summe Krankheit (A20 + A21); Urlaub (A15); Feiertage (A41); Abwesenheit Summe (A45); Anwesenheit Summe; Überstunden; Unfall (A21); Pflegefreistellung (A29); Abwesenheit nach KV (A30) und Bildungsfreistellung der BR (A33) nach folgenden Formeln berechnet:

Krankheit: $\frac{A25 \text{ (Krankheits- und Unfallstunden)} \times 100}{\text{Sollarbeitsstunden}}$

Urlaub: $\frac{A15 \text{ (Urlaubsstunden)} \times 100}{\text{Sollarbeitsstunden}}$

Feiertag: $\frac{A41 \text{ (Feiertagsstunden)} \times 100}{\text{Sollarbeitsstunden}}$

Abwesenheit Summe: $\frac{A45 \text{ (Abwesenheitsstunden Summe)} \times 100}{\text{Sollarbeitsstunden}}$

Anwesenheit Summe: $\frac{A05 \text{ (Anwesenheitsstunden Summe)} \times 100}{\text{Sollarbeitsstunden}}$

Überstunden: $\frac{A46 \text{ (Überstunden)} \times 100}{\text{Sollarbeitsstunden}}$

Unfall : $\frac{A21 \text{ (Unfall)} \times 100}{\text{Sollarbeitstunden}}$

Abwesenheit nach KV: $\frac{A30 \text{ (Abwesenheit nach KV)} \times 100}{\text{Sollarbeitstunden}}$

Pflegefreistellung: $\frac{A29 \text{ (Pflegefreistellung)} \times 100}{\text{Sollarbeitstunden}}$

Bildungsfreistellung der BR: $\frac{A33 \text{ (Bildungsfreistellung)} \times 100}{\text{Sollarbeitstunden}}$

Die einzelnen oben gezeigten Grade wurden für drei auf einander folgende Kalenderjahre (2003 bis 2005) für jeden einzelnen Mitarbeiter berechnet. Berücksichtigt wurden lediglich Mitarbeiter die zumindest über einen längeren Zeitraum im Unternehmen beschäftigt waren, Leasingmitarbeiter wurden daher nicht in der Zeiterfassung dokumentiert.

5.3.3.3 Faktoren

Als letzter Schritt wurden die persönlichen Grade der Abwesenheit wegen Krankheit, Urlaub und Abwesenheit Summe mit den Mittelwerten der einzelnen drei Grade pro Kalenderjahr nach folgender Formel in Beziehung zueinander gesetzt:

Faktor (Koeffizient) Krankheit: $\frac{\text{Grad Krankheit} \times 100}{\text{Jahresmittelwert Krankheit}}$

Faktor (Koeffizient) Urlaub : $\frac{\text{Grad Urlaub} \times 100}{\text{Jahresmittelwert Urlaub}}$

Faktor (Koeffizient) Abwesenheit Summe: $\frac{\text{Grad Abwesenheit Summe} \times 100}{\text{Jahresmittelwert Abwesenheit Summe}}$

Wobei der Werte 100 die durchschnittliche Abwesenheit für dieses Kalenderjahr im gesamten Bereich der Produktion bedeutet. Werte unter 100 eine unterdurchschnittliche Abwesenheit für den dargestellten Wert (Krankheit, Urlaub oder Abwesenheit Summe) Werte über 100 vice versa überdurchschnittliche Koeffizienten darstellen. Die errechneten Datensätze für Krankenstand wurden für jedes untersuchte Jahr in mehrere Gruppen zur weitem Analyse wie folgt unterteilt:

- ✍ Faktoren Krankenstand ist gleich Null (=kein Krankenstandstag)
- ✍ Faktoren Krankenstand unter 50
- ✍ Faktoren Krankenstand zwischen 50 und 100
- ✍ Faktoren Krankenstand zwischen 100 und 200
- ✍ Faktoren Krankenstand über 200

Im ersten Schritt wurden den gebildeten Gruppen aufsteigende Datenreihen des Faktors Urlaub und Abwesenheit Summe nach dem Kriterium über und unter bzw. über Wert 100 gegenübergestellt, um zu zeigen, ob es zeitliche und quantitative Zusammenhänge zwischen diesen Koeffizienten gibt. Im zweiten Schritt erfolgte die Korrelation mit den Werten Pflegefreistellungen, Freistellungen für Fortbildung der Personalvertreter, Abwesenheit nach KV / Sonderfälle, die unter der Kennziffer A35 Dienstfreistellungen in der Abwesenheitsstatistik ausgewiesen sind. Besonderes Augenmerk wurde der Untergruppe A30, in der die Abwesenheit auf Grund von Arztstunden inkludiert ist, gewidmet. Auch hier erfolgte durch die Gegenüberstellung von aufsteigenden Datenreihen die Bewertung von Zusammenhängen zwischen den Merkmalen der Untergruppe A30 Krankenstand und Urlaub.

6 Untersuchungsergebnisse

6.1 Datenauswertung

Ausgewertet wurden drei aufeinander folgende Kalenderjahre (2003, 2004, 2005) Verwendet wurde nur Datensätze von Mitarbeitern die über einen längeren Zeitraum im Bereich der Produktion beschäftigt waren. Dies ergab 267 (2003), 248 (2004) und 247 (2005) Datensätze.

6.2 Analyse Krankenstand, Unfälle, Urlaub und Abwesenheit Summe

6.2.1 Faktor (Koeffizient) Krankenstand

Der durchschnittliche Grad der Abwesenheit wegen Krankenstand bezogen auf die jeweilige Sollarbeitszeit (= bezahlte Arbeitszeit) betrug 5,02 % (2003), 5,52 % (2004) und 5,22 % (2005). Das entspricht 93,97 (2003), 105,25 (2004) und 96,5 (2005) Stunden. In der Abwesenheitsstatistik ist keine Zuordnung der Daten zu den Einzelursachen der diversen Kennzahlen möglich, außer die Daten werden im Rahmen der Statistik noch gesondert erfasst (z.B. Unfälle). So besteht keine Möglichkeit beim

vorliegenden Koeffizient den zeitlichen Anteil der Kuraufenthalte zu bestimmen. Kuraufenthalte dauern meist 3 oder 4 Wochen und können deshalb bei verstärkter Inanspruchnahme einen erheblichen Anteil zu statistisch erhobenen Krankenstandszeit beitragen.

6.2.2 Arbeitsunfälle

Im Faktor Krankenstand sind über die Kennzahl A25 auch Fehlzeiten auf Grund von Unfallereignissen enthalten. Im Jahr 2003 spielen die Unfallereignisse im Koeffizienten Krankheit mit gesamt 240 Ausfallstunden eine marginale Rolle. Das entspricht einer durchschnittlichen Fehlzeit von 0,9 Stunden pro Mitarbeiter oder 0,05 % der durchschnittlichen Sollarbeitszeit pro Mitarbeiter. Dokumentiert wurden 5 Einzelunfälle wobei 2 nicht unter die Meldepflicht an die AUVA (Krankenstand mehr als 3 Tage) fallen. Im Jahr 2004 gab es eine deutliche Zunahme sowohl der Anzahl (10 Einzelereignisse) als auch der Schwere der Unfallereignisse (3 Unfälle mit über 20 Tage Krankenstand) und die Gesamtfehlzeit schlug sich mit 1005 Stunden deutlicher im Faktor Krankenstand nieder. Pro Mitarbeiter stieg damit die durchschnittliche Fehlzeit auf 4,05 Stunden, das entspricht immerhin 0,21 % der durchschnittlichen Fehlzeit pro Mitarbeiter. Im Jahr 2005 ereigneten sich gleich viele Arbeitsunfälle wie 2004 (10 Einzelereignisse) jedoch gab es wiederum zum Vorjahr eine deutliche Steigerung der Gesamtfehlzeit auf 1265 Stunden als Folge der Unfallereignisse. Deutlich erhöht hat sich dadurch die durchschnittliche Fehlzeit pro Mitarbeiter auf 5,12 Stunden, das entspricht immerhin 0,28 % der durchschnittlichen Fehlzeit pro Mitarbeiter bezogen auf die durchschnittliche Sollarbeitszeit 2005. In keinem Jahr ereignete sich ein schwerer Arbeitsunfall mit mehr als 45 Ausfalltagen.

	2003		2004		2005	
	Stunden	Tage	Stunden	Tage	Stunden	Tage
unter 3 Tage	18,00 20,00	2,34 2,60	9,00	1,17	18,00	2,34
leichte Arbeitsunfälle	36,00	4,68	23,50	3,05	41,50	5,39
über 3 Tage	74,00	9,61	41,50	5,39	54,00	7,01
	92,00	11,95	59,50	7,73	59,50	7,73
			65,00	8,44	86,50	11,23
			89,00	11,56	97,50	12,66
			92,00	11,95	149,50	19,42

mittelschwere Arbeitsunfälle über 20 Tage			176,50	22,92	173,00	22,47
			196,50	25,52	248,50	32,27
			252,50	32,79	337,00	43,77
gesamte Ausfallzeit	240,00	31,17	1005,00	130,52	1265,00	164,29

Abbildung 13 Arbeitsunfälle und Ausfallzeit 2003 bis 2005

6.2.3 Auswertung Faktoren Krankenstand

Zur weiteren Analyse wurden die errechneten Datensätze für jedes untersuchte Jahr in mehrere Gruppen wie folgt unterteilt:

- ? Faktoren Krankenstand ist gleich Null (=kein Krankenstandstag)
- ? Faktoren Krankenstand unter 50
- ? Faktoren Krankenstand zwischen 50 und 100
- ? Faktoren Krankenstand zwischen 100 und 200
- ? Faktoren Krankenstand über 200

2003		unter 100%		über 100%		über 100%	
Krstand	MA	Urlaub	Urlaub	Urlaub	Abwesen	Summe	
NULL	87	32,58%	42	48,28%	45	51,72%	6 6,90%
< 50	55	20,60%	32	58,18%	23	41,82%	10 18,18%
50< < 100	46	17,23%	27	58,70%	19	41,30%	13 28,26%
100< < 200	37	13,86%	17	45,95%	20	54,05%	30 81,08%
200<	42	15,73%	20	47,62%	22	52,38%	42 100,0%
Gesamt MA	267		138	51,69%	129	48,31%	101 37,83%

2004		unter 100%		über 100%		über 100%	
Krstand	MA	Urlaub	Urlaub	Urlaub	Abwesen	Summe	
NULL	76	30,65%	38	50,00%	38	50,00%	8 10,53%
< 50	48	19,35%	31	64,58%	17	35,42%	3 6,25%
50< < 100	42	16,94%	28	66,67%	14	33,33%	4 9,52%
100< < 200	44	17,74%	27	61,36%	17	38,64%	29 65,91%
200<	38	15,32%	27	71,05%	11	28,95%	37 97,37%
Gesamt MA	248		151	60,89%	97	39,11%	81 32,66%

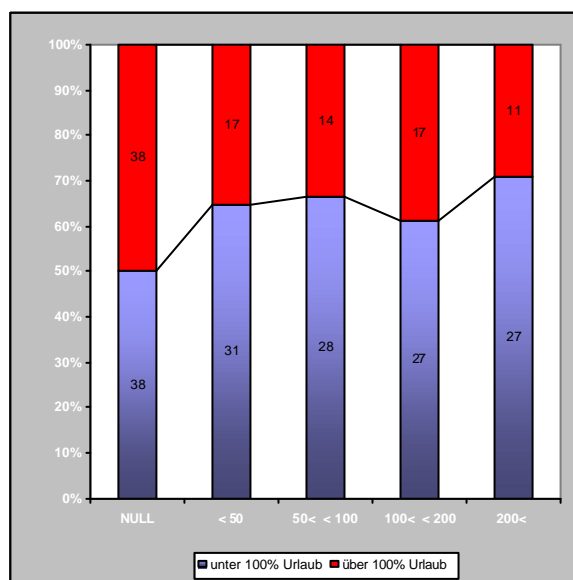
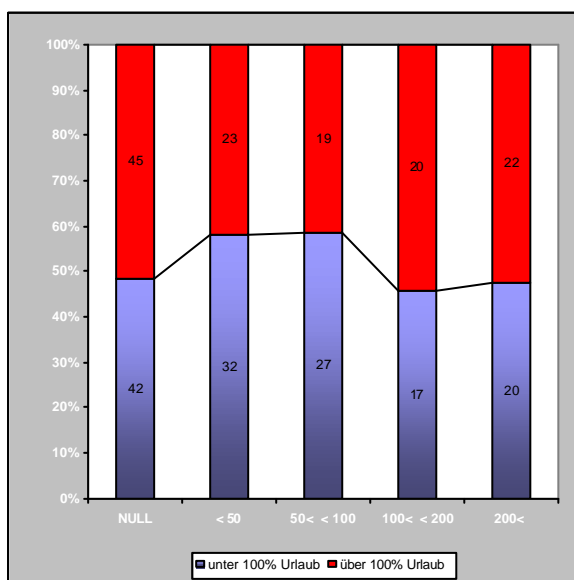
2005		unter 100%		über 100%		über 100%	
Krstand	MA	Urlaub	Urlaub	Urlaub	Abwesen	Summe	
NULL	74	29,96%	46	62,16%	28	37,84%	5 6,76%
< 50	44	17,81%	21	47,73%	23	52,27%	4 9,09%
50< < 100	47	19,03%	22	46,83%	25	53,19%	15 31,91%
100< < 200	47	19,03%	28	59,57%	19	40,43%	24 51,06%
200<	35	14,17%	18	48,37%	17	48,37%	17 100,0%
Gesamt MA	247		135	54,66%	112	45,34%	83 33,6%

Abbildung 14 Gegenüberstellung Faktoren Krankenstand mit Urlaub und Abwesenheit Summe (2003 bis 2005)

Es zeigte sich dass pro Kalenderjahr fast konstant ca. ein Drittel der Mitarbeiter der Produktion keinen einzigen Tag wegen Krankheiten fehlte. 2003 lagen noch ca.38 Prozent der Mitarbeiter unter der jeweiligen jahresdurchschnittlichen Fehlzeit (=100%) in den folgenden beiden Jahren sank dieser Wert leicht auf ca. 37 Prozent. Im Gegenzug stieg die Zahl der Mitarbeiter im Segment überdurchschnittliche Krankenstände von 30 Prozent (2003) bis auf 33,2 Prozent (2005) wobei sich dass Segment über 200 % überdurchschnittliche Krankenstandstage in dem sich alle Mitarbeiter mit schweren teilweise auch chronischen Erkrankungen wieder finden im Kalenderjahr 2005 leicht verringert hat. Dieser hohe Anteil an Langzeitkrankenständen kann teilweise durch das hohe Durchschnittsalter (41,2 Jahre) der Belegschaft der Produktion erklärt werden, andererseits waren aber auch eine Häufung von rasch progredienten Tumorerkrankungen im Bereich der Produktion in den letzten Jahren festzustellen.

6.2.4 Faktor (Koeffizient) Urlaub

Der durchschnittliche Grad der Abwesenheit wegen Urlaub bezogen auf die jeweilige Sollarbeitszeit (= bezahlte Arbeitszeit) betrug 9,97 % (2003), 11,58 % (2004) und 12,73 % (2005). Das entspricht 186,46 (2003), 220,93 (2004) und 235,24 (2005) Stunden.



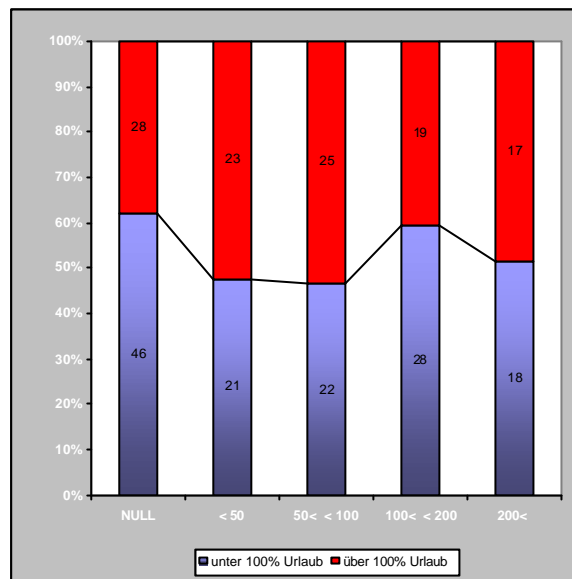


Abbildung 15 Gegenüberstellung Faktoren Krankenstand mit Urlaub Gesamtmitarbeiter pro Gruppe (2003 bis 2005)

Da am Firmenstandort in jedem Sommer 2 bis 3 Wochen und teilweise auch über die Weihnachtsfeiertage die Montagebänder für Wartungsarbeiten still stehen (Gemeinschaftsurlaubsaktionen) finden sich in den Datensätzen nur ganz wenige Mitarbeiter, die so kurz in der Produktion tätig waren, dass keine Urlaubstage verbraucht wurden. Zur Analyse und Darstellung von Zusammenhängen zwischen Krankenstand und Urlaub wurden die Datensätze in den einzelnen oben genannten Krankenstandsgruppen aufsteigend nach Faktor Urlaub geordnet.

6.2.5 Korrelation der Faktoren Krankenstand und Urlaub

In der Gruppe Krankenstand ist gleich Null war die Anzahl der Mitarbeiter mit über- und unterdurchschnittlichen Urlaubstagen gleich oder fast gleich. Bemerkenswert ist jedoch die Tatsache dass in den Jahren 2003 und 2004 in beiden Gruppen Krankenstand unter 100 die Mehrzahl der Mitarbeiter unterdurchschnittliche Urlaubstage aufweist. Dieser Effekt ist im Jahr 2004 am deutlichsten zu sehen. In den Gruppen Krankenstand über 100 konnte dieser einheitliche Trend in den Kalenderjahren 2004 und 2005 gezeigt werden. Besonders wirken sich temporäre Produktionsrückgänge, die primär nicht durch Personalreduktion sondern personaltechnische Maßnahmen z.B. forcierten Urlaubsabbau begegnet werden, aus

Möglicherweise spielen dabei auch die Anzahl, die Dauer und das zeitliche Auftreten (z.B. während des Gemeinschaftsurlaubs) der Langzeitkrankenstände eine Rolle.

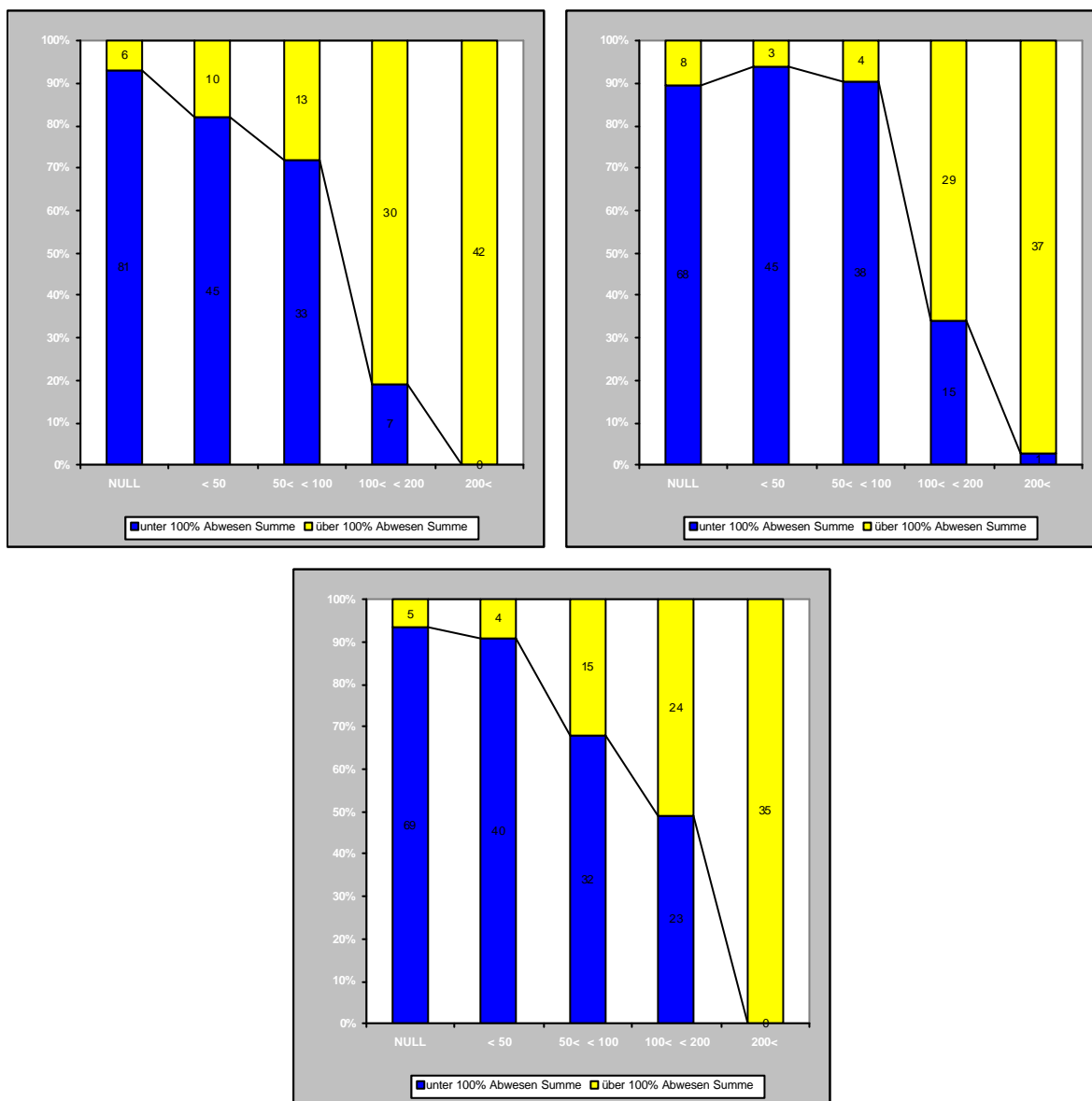


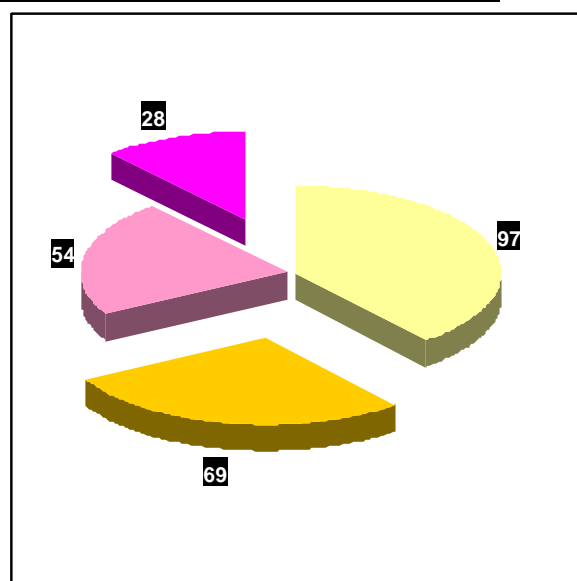
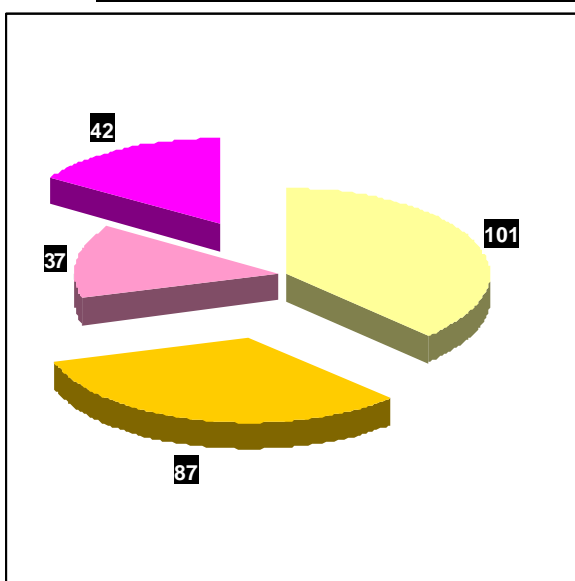
Abbildung 16 Gegenüberstellung Faktoren Krankenstand mit Abwesenheit Summe Gesamtmitarbeiter pro Gruppe (2003 bis 2005)

6.2.6 Faktor (Koeffizient) Abwesenheit Summe

Der durchschnittliche Grad der Abwesenheit wegen Abwesenheit Summe bezogen auf die jeweilige Sollarbeitszeit (= bezahlte Arbeitszeit) betrug 21,88 % (2003), 22,5 % (2004) und 23,74 % (2005). Das entspricht 409,31 (2003), 429,17 (2004) und 438,54 (2005) Stunden.

Fast ein Viertel des Faktors Abwesenheit Summe wird von den gesetzlichen Feiertagen bestimmt, die sich in den einzelnen Jahren durch ihre Lage (zusammenfallen mit Samstag und Sonntag) unterschiedlich auf die Sollarbeitszeit auswirken. Erwartungsgemäß liegt der Faktor Abwesenheit Summe in der Gruppe Krankenstand ist gleich Null deutlich unter den jährlichen Durchschnittswerten, erstaunlich ist jedoch dass auch in beiden Gruppen Krankenstand unter 100 eine deutliche Mehrheit der Mitarbeiter geringe oder sogar sehr geringe Gesamtabwesenheitszeiten über das Kalenderjahr aufweist. Hier kommen bei vielen Mitarbeitern Summations- effekte - wenig Fehlzeit wegen Krankheit und /oder Unfall plus wenig Urlaubszeiten - zum Tragen.

	2003	2004	2005	
unter 100% Krankenstand	101	97	89	unter 100% Urlaub
über 100% Krankenstand	87	69	76	über 100% Urlaub
unter 100% Krankenstand	37	54	46	unter 100% Urlaub
über 100% Krankenstand	42	28	36	über 100% Urlaub



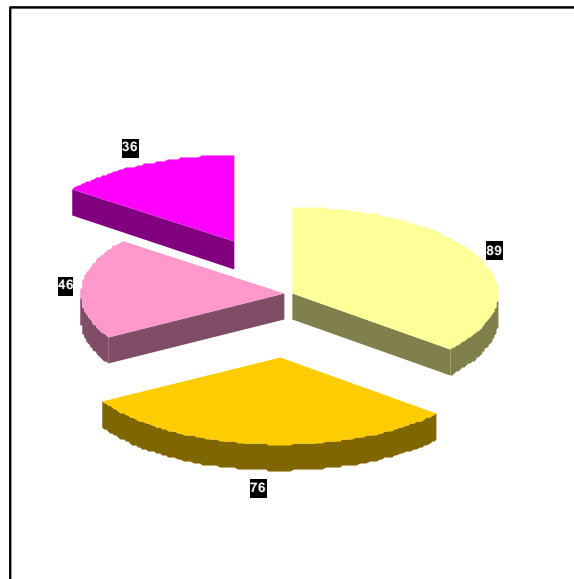


Abbildung 17 Gesamtmitarbeiteranzahl mit über und unterdurchschnittlichen Krankenstand bzw. Urlaub (2003 bis 2005)

6.2.7 Korrelation der Faktoren Abwesenheit Summe und Urlaub

Der durchschnittliche Grad der Abwesenheit wegen Urlaub bezogen auf die jeweilige Sollarbeitszeit (= bezahlte Arbeitszeit) 46,22 (2003), 28,69 (2004) und 30,55 (2005) Arbeitstag betrug. (Durchschnittlicher Arbeitstag entspricht 7,7 Stunden bei 38,5 Stunden Arbeitswoche). Dies entspricht gerade dem Verbrauch des gesetzlich vorgesehen Urlaubsanspruchs von 5 Wochen. Viele Mitarbeiter konsumieren deutlich weniger Urlaub, als sie Urlaubsanspruch übers Jahr erwerben, gerade bei Führungskräften (Meister, Vorarbeiter, Gruppenleiter) ist dieser Effekt besonders ausgeprägt. Bei diesem Personenkreis ist auch der „erzwungen“ Urlaubsabbau durch den Gemeinschaftsurlaubs meist geringer, da gerade bei Instandhaltungsarbeiten, Wartungsarbeiten und Umbauarbeiten der Montagelinien die betriebliche Anwesenheit dieser Person teilweise unumgänglich ist.

6.2.8 Korrelation der Faktoren Abwesenheit Summe und Krankenstand

In den Gruppen Krankenstand über 100 liegt naturgemäß auch der Koeffizient Abwesenheit Summe deutlich über dem Jahresdurchschnitt. Auch hier kommen Zeiten des Gemeinschaftsurlaubs voll zum Tragen. Mitarbeiter die nach längerer Firmenabwesenheit eigentlich nicht oder nicht so lange Zeiträume Urlaub

konsumieren würden, können de facto gar nicht zur Arbeit gehen, da die Montagebänder still stehen und es keine Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit in dieser Zeit gibt. Eine Verbesserung (im Sinne dieser statistischen Analyse und Auswertung) des Faktors Abwesenheit Summe durch verminderten Verbrauch von Urlaub ist daher weitgehend nur eingeschränkt möglich. Lediglich bei Mitarbeiter die zufällig in Zeiten der Gemeinschaftsurlaube abwesend sind, reduziert sich über weniger Urlaub auch der Koeffizient Abwesenheit Summe.

6.2.9 Langzeitkrankenstände

Einen Spezialfall stellen hier wiederum Mitarbeiter mit Langzeitkrankenständen dar. Bei dieser Personengruppe kommt teilweise der oben besprochene Effekt der Gemeinschaftsurlaube zum Tragen, andererseits wird großteils zwischen den einzelnen Krankenständen (z.B. Zyklus von Chemotherapien) kein Urlaub verbraucht. Da die meisten Mitarbeiter ja arbeiten wollen, besteht auch aus arbeitsmedizinischer Sicht die Notwendigkeit die Mitarbeiter mit chronischen Erkrankungen so lange wie möglich im Erwerbsprozess zu halten. Längere Phasen von Urlaub sind für diese Integration nicht hilfreich. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes und der strukturierte Tagesablauf in der Arbeit erhalten bei chronisch Kranken einen deutlich höheren Stellenwert gegenüber Freizeit und Urlaub. Auf den überdurchschnittlichen hohen Faktor Abwesenheit Summe hat dies wenig Einfluss, im Detail sinkt auf der einen Seite oft der Faktor Urlaub beträchtlich, wird jedoch durch den über durchschnittlich hohen Faktor Krankheit bei weitem kompensiert.

Zuletzt gibt es noch eine Gruppe von Mitarbeitern mit Langzeitkrankenständen die vor allem aus medizinischen Gründen nur sehr schwer wieder in den gewohnten Arbeitsalltag integriert werden können. Sehr oft passiert es dass der Mitarbeiter die vor Auftreten der Erkrankung ausgeübte Tätigkeit nicht mehr ausüben kann. In diesen Fällen wird versucht einen passenden Ersatzarbeitsplatz zu finden. Um Zeit zu gewinnen wird im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter oft bestehender angesammelter alter Urlaubanspruch aufgebraucht. In der Statistik erscheinen daher bei vielen Mitarbeitern mit großen Fehlzeiten auch automatisch überdurchschnittliche Urlaubszeiten. In Zeiten der Globalisierung werden gerade in Betrieben mit Montage-

tätigkeiten Schonarbeitsplätze immer weniger. Teilweise werden Tätigkeiten durch Maschinen oder Roboter übernommen, zeitaufwendige Tätigkeiten mit geringem Nutzen in der Wertschöpfungskette wurden in den letzten Jahren vermehrt in Billiglohnländer ausgelagert. Auch wenn von Seiten der Personalabteilung die Notwendigkeit von Ersatzarbeitsplätzen gesehen wird, fehlen diese meist in der Produktion, daher hilft der gezielte Einsatz von Urlaubszeiten in vielen Fällen dieses Dilemma zeitlich zu überbrücken.

6.3 Analyse der Kennzahl A35 - Dienstverhinderung

Unter die Kennzahl A35 fallen Ausfallzeiten für Pflegefreistellungen, Freistellungen für Fortbildung der Personalvertreter und Abwesenheit nach KV / Sonderfälle.

2003		gesamt	STUNDEN			
	A21	240,00	STUNDEN			Unfall
	A29	561,00	STUNDEN			Pflegefreistellung
	A30	6353,20	STUNDEN			Abwesenheit nach KV
	A33	386,00	STUNDEN			Bildungsfreistellung BR
pro MA						
Sollarbeit	1870,43			pro MA		
Krankheit	5,02%	A21	240,00	0,90	0,05%	
Urlaub	9,97%	A29	561,00	2,10	0,11%	
Feiertag	5,00%	A30	6353,20	23,79	1,27%	
Abwesenheit	21,88%	A33	386,00	1,45	0,08%	
Anwesenheit	85,05%					
Überstunden	6,94%					
			STUNDEN	STUNDEN	PROZENT	

2004		gesamt	gesamt	STUNDEN		
	A21	1005,00	STUNDEN			Unfall
	A29	501,50	STUNDEN			Pflegefreistellung
	A30	4361,10	STUNDEN			Abwesenheit nach KV
	A33	424,50	STUNDEN			Bildungsfreistellung BR
pro MA						
Sollarbeit	1907,22			pro MA		
Krankheit	5,52%	A21	1005,00	4,05	0,21%	
Urlaub	11,58%	A29	501,50	2,02	0,11%	
Feiertag	4,28%	A30	4361,10	17,59	0,92%	
Abwesenheit	22,50%	A33	424,50	1,71	0,09%	
Anwesenheit	82,03%					
Überstunden	4,53					
			STUNDEN	STUNDEN	PROZENT	

2005		gesamt			
	A21	1265,00	STUNDEN	Unfall	
	A29	544,50	STUNDEN	Pflegefreistellung	
	A30	2739,70	STUNDEN	Abwesenheit nach KV	
	A33	237,00	STUNDEN	Bildungsfreistellung BR	
pro MA					
Sollarbeit	1847,53			pro MA	
Krankheit	5,22%	A21	1265,00	5,12	0,28%
Urlaub	12,73%	A29	544,50	2,20	0,12%
Feiertag	5,02%	A30	2739,70	11,09	0,60%
Abwesenheit	23,74%	A33	237,00	0,96	0,05%
Anwesenheit	79,41%				
Überstunden	3,05%				
			STUNDEN	STUNDEN	PROZENT

Abbildung 18 Anteil der Kennzahl A35 (Dienstverhinderung) und A21 (Unfall) Gesamtstunden / pro Mitarbeiter / Prozent der Sollarbeitszeit pro Mitarbeiter (2003 bis 2005)

6.3.1 Kennzahl A33 - Bildungsfreistellungen der Personalvertreter

Diese alleine trägt am wenigsten von allen Untergruppen zur Kennzahl A35 bei. De facto müssen diese Stunden jedoch isoliert betrachtet werden und können nicht eins zu eins auf die Gesamtheit der Datensätze als Durchschnittswert aufgerechnet werden, da sie von allen restlichen Mitarbeitern nicht veränderbar sind. Auch beeinflusst die Fortbildung von Personalvertreter in keiner Weise Parameter und Faktoren der Abwesenheit von Mitarbeitern. Von Seiten des HR Managements stellen diese Stunden ebenfalls eine unbeeinflussbare Größe dar und scheiden daher für die weiteren Betrachtungen aus.

6.3.2 Kennzahl A29 - Pflegefreistellung

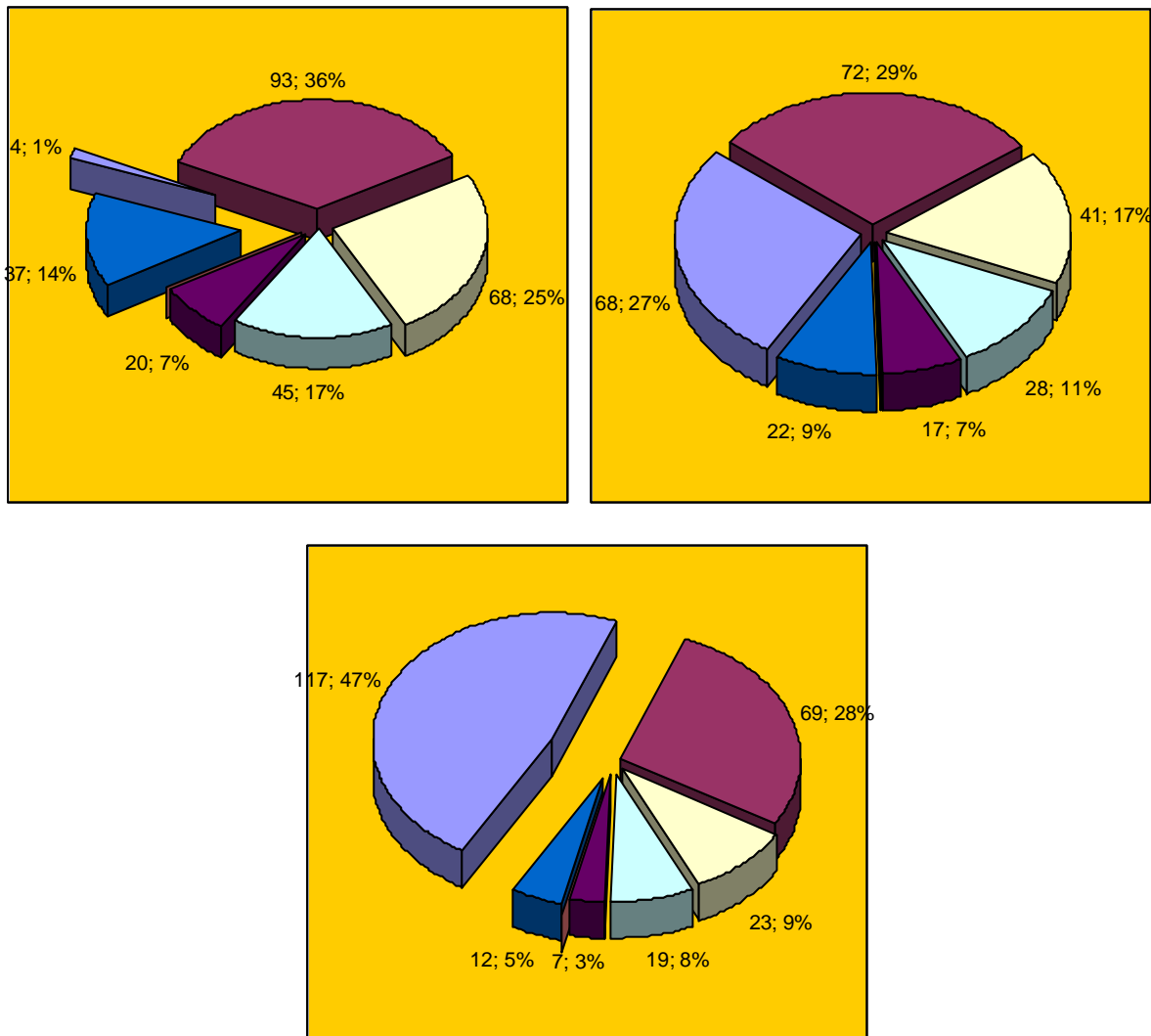
Ergeben zusammen 561 Abwesenheitsstunden (2003), 501,5 (2004) und 544,5 (2005), pro Mitarbeiter fast konstant eine durchschnittliche Fehlzeit von 2,1 Stunden (2003), 2,02 (2004) und 2,2 (2005). Pro Jahr entsprechend 0,11 % (2003) bezogen auf die durchschnittliche Sollarbeitszeit pro Mitarbeiter 0,11% (2004) und 0,12 % (2005). Lediglich 16 Personen (2003) 13 Personen (2004) bzw. 16 Personen (2005) haben dies Art der Freistellung in Anspruch genommen. Die jährlich konstant wiederkehrenden niedrigen Werte dieser Kennzahl und der kleine Personenkreis beweisen, dass es zu keiner missbräuchlichen Verwendung von Pflegefreistellungen in den analysierten Zeiträumen gekommen ist. Zusammenhänge mit Krankenständen und Verlängerung von Urlaubszeiten gibt es daher mit Sicherheit nicht.

6.3.3 Kennzahl A30 - Abwesenheit nach KV

Unter diese Kennzahl fallen Arztbesuch; Vorladung Behörden Ämter und Gerichte; wichtige persönliche Gründe (ohne Verschulden des Mitarbeiters). Mit 6353,2 Stunden (2003), 4361,1 (2004) und 2739,7 (2005), pro Mitarbeiter und Jahr 23,79 Stunden (2003), 17,59 (2004) und 11,09 (2005), ist diese Kennzahl bei weitem die größte Position der Dienstverhinderungen (A35), der durchschnittliche Grad der Abwesenheit bezogen auf die jeweilige Sollarbeitszeit (= bezahlte Arbeitszeit) liegt jedoch nur bei 1,27 % (2003), 0,92 % (2004) und 0,6 % (2005). In der Abwesenheitsstatistik ist keine Zuordnung der Daten zu den Einzelursachen der diversen Kennzahlen möglich. So besteht keine Möglichkeit bei der vorliegenden Kennzahl A30 den zeitlichen Anteil der Arztstunden zu bestimmen, die in vielen Unternehmen oft ein Reizthema bei Diskussionen über Fehlzeiten darstellen. Nach Erfahrungen der Personalverantwortlichen tragen die Punkte Behördenwege und Abwesenheit wegen wichtiger persönlicher Gründe ungefähr zu 1/3 zur Kennzahl A30 bei, 2/3 werden erfahrungsgemäß durch Arztbesuche verursacht. Auffällig ist jedoch dass sich die Gesamtstunden der Kennzahl A30 in den analysierten 3 Jahren mehr als halbiert haben.

6.3.4 Detaillierte Analyse der Kennzahl A30

Ordnet man die Kennzahlen A 30 aufsteigend, ergibt sich folgendes Bild: Nur 4 Mitarbeiter weisen 2003 unter 7,7 Stunden (= 1 Arbeitstag) Abwesenheit auf. 37 Mitarbeiter lagen über 38,5 Stunden das entspricht mehr als einer Arbeitswoche.

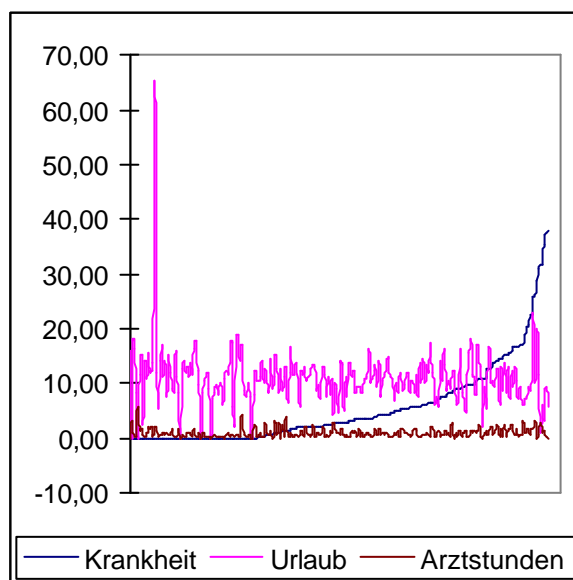
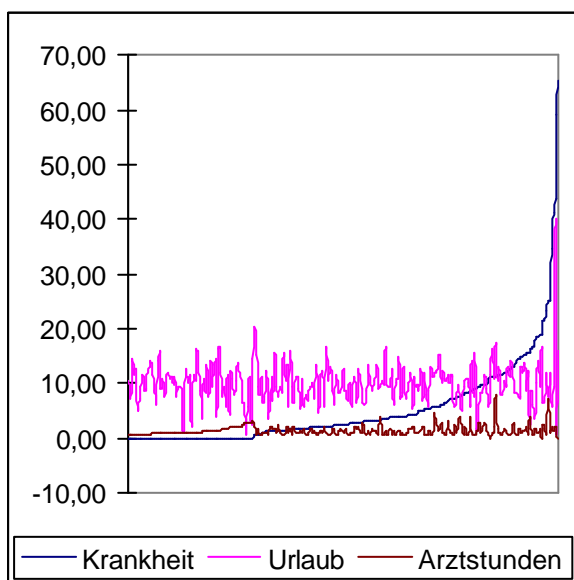


		2003		2004		2005	
Summe A 30 Stunden		Mitarbeiter		Mitarbeiter		Mitarbeiter	
Summe A 30 Stunden	bis 1 Tag	4	1,50%	68	27,42%	117	47,37%
Summe A 30 Stunden	bis 2 Tage	93	34,83%	72	29,03%	69	27,94%
Summe A 30 Stunden	bis 3 Tage	68	25,47%	41	16,53%	23	9,31%
Summe A 30 Stunden	bis 4 Tage	45	16,85%	28	11,29%	19	7,69%
Summe A 30 Stunden	bis 5 Tage	20	7,49%	17	6,85%	7	2,83%
Summe A 30 Stunden	über 5 Tage	37	13,86%	22	8,87%	12	4,86%

Abbildung 19 Verteilung der Krankenstandstage nach A30 nach Dauer und Mitarbeiter (2003 bis 2005)

2004 waren die Gesamtstunden deutlich geringer und auch die Fehlstunden pro Mitarbeiter lagen deutlich unter dem Vorjahr. 68 Mitarbeiter bleiben unter 7,7 Stunden (= 1 Arbeitstag) und mit nur 22 Mitarbeiter kommen weit weniger als 2003 über die 38,5 Stunden (= 1 Arbeitswoche) Grenze. 2005 setzte sich der Trend besonders deutlich fort. Fast die Hälfte der Mitarbeiter verzeichnete keinen oder nur

eine Tag Abwesenheit und lediglich weniger als 25 Prozent der Beschäftigten verzeichnete mehr als 2 Arbeitstage Abwesenheit auf Grund der Kennzahl A30. Es kann davon ausgegangen werden, dass Behördenwege und Abwesenheit wegen wichtiger persönlicher Gründe über die untersuchten 3 Jahre nicht so dramatisch rückläufig sind, somit ist der Rückgang der Kennzahl A30 vorwiegen durch verminderte Arztbesuche erklärbar. Die einerseits im Kalenderjahr 2005 notwendige Personalreduktion und die damit verbundene gestiegenen Angst in der Belegschaft die den Arbeitsplatz zu verlieren, andererseits die auch teilweise prekäre Situation auf dem Arbeitsmarkt in Zeiten der Rezession spielen dabei eine Rolle. Aus Sicht der Mitarbeiter vermeidbare Abwesenheitszeiten wie z.B. Arztbesuche werden in Zeiten der Arbeitsplatzunsicherheit aufgeschoben oder vermindert in Anspruch genommen. Zusätzlich wurde die Senkungen der Arbeitnehmerzahlen in den letzten Jahren verstärkt durch Frühpensionierung bzw. Altersteilzeitmodell realisiert, denn gerade in der Altersgruppe über 50 Jahre werden 40% aller Arbeitsunfähigkeitstage verursacht. Infolgedessen wirkt sich selbst eine geringfügige Senkung dieser Altersgruppe beträchtlich auf die Höhe der einzelnen Parameter aus.



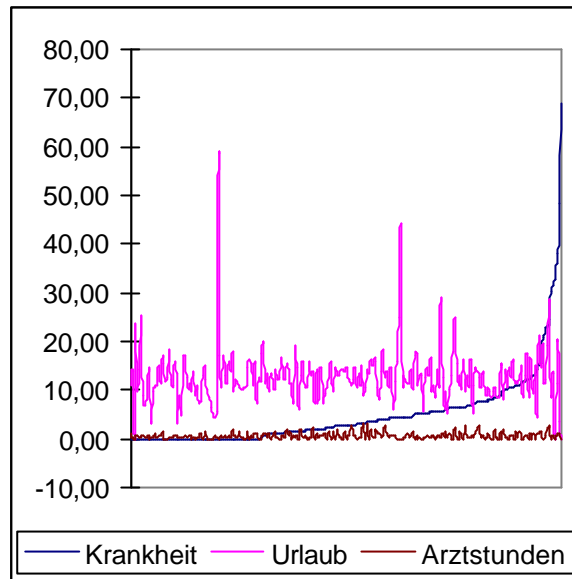


Abbildung 20 Vergleich Kennzahl A25 (Summe Krankheit und Unfall) aufsteigend gegen A15 (Urlaub) und A30 (Abwesenheit KV inkl. Arztstunden) 2003 bis 2005

6.3.5 Korrelation der Kennzahlen A30, A25 und A15

Als Abschluss der Analyse wurden die Kennzahlen A30 noch in Relation zu den Graden Krankenstand / Unfall A25 und Urlaub A15 gesetzt. Eine Auswertung zeigt den Grad Krankenstand in aufsteigender Form gegen den Grad Urlaub und A30 (~ Arztstunden), die andere Auswertung den Grad A30 aufsteigend im Vergleich zu den anderen zwei Parametern. In keinen der beiden Auswertungen kann ein Zusammenhang zwischen den einzelnen Parametern gezeigt werden. Lediglich tendenziell steigt im Jahre 2003 mit Zunahme der Krankenstandstage auch die Kennziffer A30, ein signifikanter Zusammenhang kann aber nicht nachgewiesen werden. Die Kennziffer Urlaub verteilt sich in allen durchgeführten Analysen völlig unabhängig gegenüber den beiden anderen Faktoren.

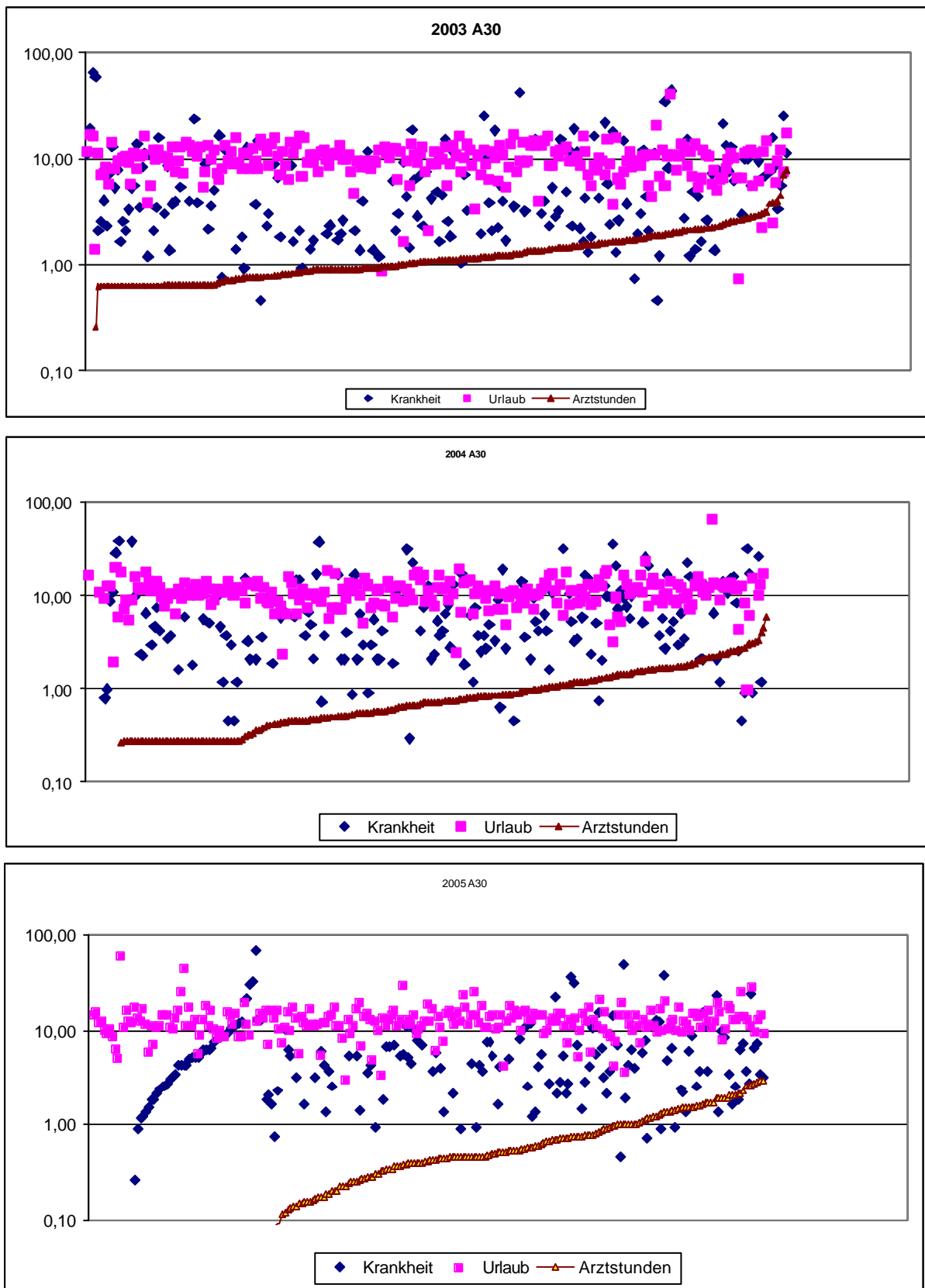


Abbildung 21 Vergleich Kennzahl A30 (Abwesenheit KV inkl. Arztstunden) aufsteigend gegen A25 (Summe Krankheit und Unfall) A15 (Urlaub) 2003 bis 2005

7 Diskussion der Ergebnisse und Schlussfolgerungen

7.1 Faktor Krankenstand über 100

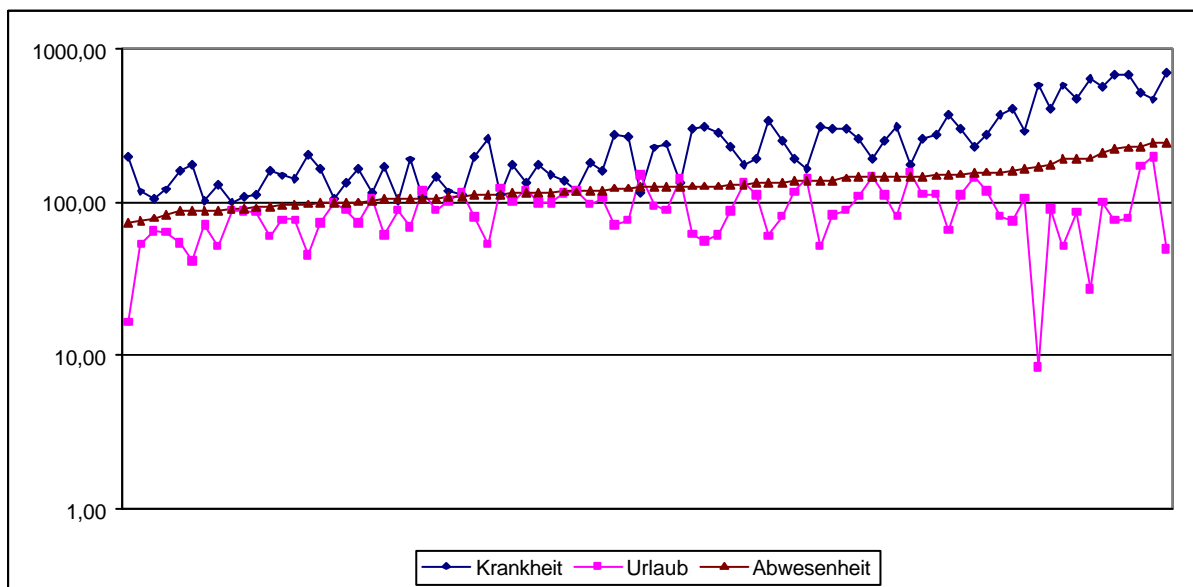
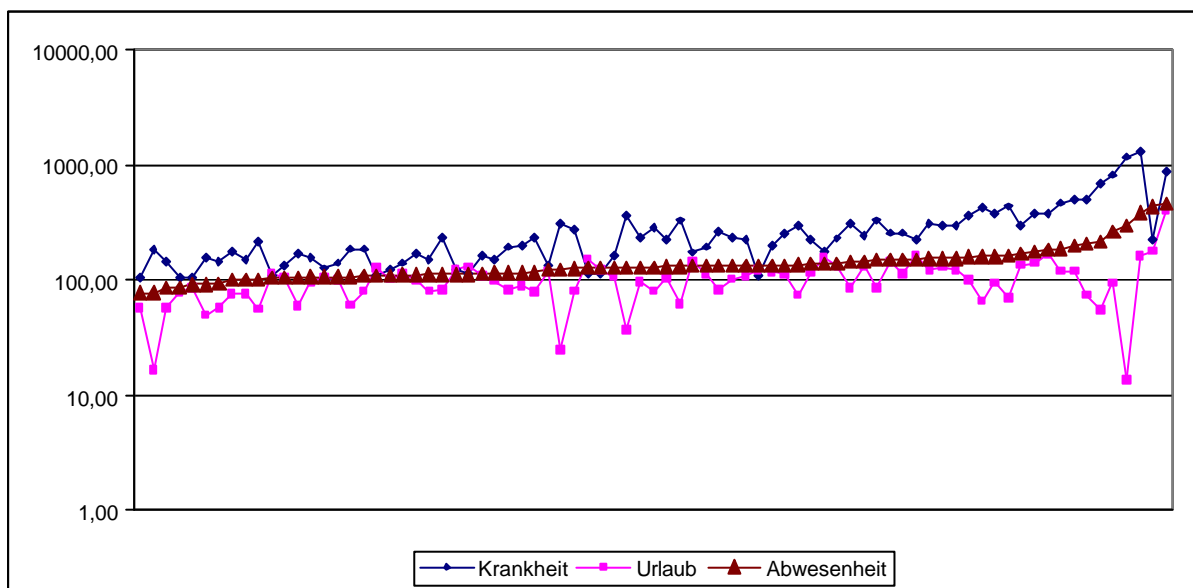
Zusammenfassend ergibt sich in der Gruppe überdurchschnittlicher jährlicher Krankenstand bezogen auf die durchschnittliche Sollarbeitszeit, dass bei leicht überdurchschnittlichen Krankenstandsstunden teilweise wenig Urlaub konsumiert wird, sodass sich der Faktor Abwesenheit Summe nur gering über dem Wert 100 einpendelt. Mit steigenden Werten Krankenstand wird auch verstärkt Urlaub konsumiert, lediglich bei Langzeitkrankenständen sinkt auch der Verbrauch der Urlaubstage dramatisch, kann aber den hohen Faktor Abwesenheit Summe nicht entscheidend senken. Auf Grund dieses Trends kommt es oft dazu, dass der gesamte gesetzliche Urlaubsanspruch durch den Mitarbeiter fix bereits am Jahresanfang verplant ist. Die Situation wird durch die vom Unternehmen vorgegebenen Phasen des Gemeinschaftsurlaubs im Sommer noch verschärft. Durchaus sind Mitarbeiter denkbar, die im Herbst oder Winter keinen Urlaubsanspruch mehr haben und dann möglicherweise über einen Krankenstand die nötige Freizeit schaffen. Tendenziell wird dieser Zustand von den Beschäftigten als unangenehm empfunden, und kann zur Folge haben, dass die Fehlzeitenneigung einzelner Gruppen größer wird. Die Informationsasymmetrie bewirkt dass Mitarbeiter ohne genaue Kenntnis der persönlichen Abwesenheitsneigung vom Unternehmen an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die aufgrund ihrer monetären und arbeitsplatzspezifischen Attribute wiederum Absentismus begünstigen.

7.2 Defizite der Analyse

Eine Analyse derartiger Phänomene ist aus dieser Art von Abwesenheitsstatistik auf keinen Fall abzuleiten. Auch im dem Bereich Human Resource Managements gibt es selten Informationen von Mitarbeitern über Absentismus, die meistens im Bereich von Gerüchten und Mutmaßungen angesiedelt sind. Lediglich durch Verknüpfung von personenbezogenen Daten aus dem Unternehmen und medizinischen Daten aus dem Bereich der Sozialversicherung ist eine Eingrenzung solcher Phasen des Absentismus zu erwarten. Auch der Bereich Pflegefreistellung birgt diese Gefahr des Missbrauchs in sich. Obwohl aus den vorliegenden Daten kein Hinweis für

missbräuchliche Pflegfreistellungen aufgezeigt werden konnte, ist ein gewisser Unsicherheitsfaktor in der Beurteilung inkludiert.

Aus diesem Blickwinkel stellt die Vernetzung von Sozialversicherungsdaten mit Unternehmensdaten aus dem Bereich HR einen Quantensprung der Weiterentwicklung der Analyse von Fehlzeiten dar. Ein so potentes Instrument für die Bewertung von Mitarbeitern und Beurteilung bzw. Auswertung von sensiblen großteils medizinischen Daten, sollte jedoch unbedingt in ärztlicher insbesondere wirtschaftsmedizinischer Hand bleiben.



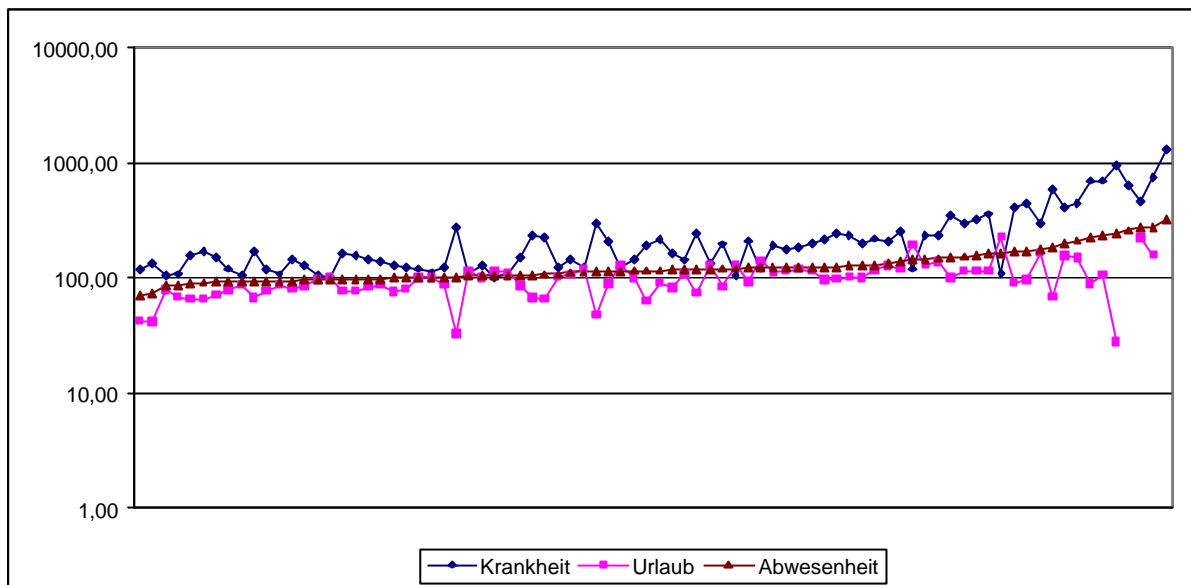


Abbildung 22 Gesamttrend Krankenstand über 100, Urlaub und Gesamtabwesenheit (2003 bis 2005)

7.3 Faktor Krankenstand unter 100

In der Gruppe unterdurchschnittlicher jährlicher Krankenstand bezogen auf die durchschnittliche Sollarbeitszeit ergibt sich ein anderes Gesamtbild: Viele Mitarbeiter die wenig im Unternehmen fehlen, konsumieren auch unterdurchschnittlich viele Urlaubstage (weniger als der gesetzliche Urlaubsanspruch) trotz der Tatsache, dass es fix vorgegebene Zeiten von Gemeinschaftsurlaub im Unternehmen gibt. Möglicherweise wäre dieser Effekt ohne vorgegebenen Urlaub noch deutlicher. In der Folge kommt es zur Anhäufung von Urlaubsanspruch, der in dieser Form nie wieder konsumiert werden kann, da auch der neuerliche jährliche Urlaubsanspruch nicht in Anspruch genommen wird. Dieses Phänomen ist im Segment der Angestellten besonders im Topmanagement und bei Mitarbeitern in Schlüsselpositionen aus Untersuchungen im Rahmen der Erhebung des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) im Jahre 2000 aus Deutschland bekannt. (SOEP Gruppe LDM - DIW Berlin: 2001, S.7-14) Je höher die berufliche Stellung, desto stärker sinkt die Urlaubsausnutzung. Bei der Inanspruchnahme von Urlaub spielt die individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit eine gewichtige Rolle: Weniger Urlaub bedeutet für junge und gerade beruflich erfolgreiche Erwerbstätige vielfach eine Investition in ihr Humankapital, ihren Betrieb oder die Karriere. Entsprechend zeigt sich, dass gerade diejenigen Mitarbeiter, die diese Charakteristika erfüllen, auch höhere vereinbarte

Arbeitszeiten aufweisen und eher zu Überstunden und der Ausnutzung von Nebenerwerbsquellen tendieren. (Pannenberg M.: 2002, S.1-19)

Im Bereich der Produktion ist dieser Effekt aber nur zum kleinen Teil durch Mitarbeiter in Leitungs- und Schlüsselpositionen zu erklären. Eine entscheidende Rolle spielt vielmehr, dass es viele Mitarbeiter in der Produktion gibt, die ihrem Unternehmen loyal gegeben überstehen und dadurch eine große persönliche Bindung (commitment) zu ihrem Unternehmen aufweisen. Fühlen sich Arbeitskräfte vom Unternehmer gerecht behandelt, das heißt auch gerecht entlohnt, hat das direkt Auswirkungen auf die individuelle Leistungsintensität. - Klassische Leistungsmotivationstheorie (Rosenstiel L.: 2000, S.394) Werden hohe Löhne bezahlt (Unternehmen, die unter den Kollektivvertrag der Metaller fallen, bezahlen in Österreich überdurchschnittliche hohe Löhne und hatten in den letzten Jahren auch relativ hohe jährliche KV Steigerungen zu verzeichnen) so kann dies das Gefühl der gerechten Behandlung und die Zufriedenheit von Seiten der Mitarbeiter stärken. Eine gute und von den Mitarbeitern gerecht empfundene Entlohnung lässt die „Anfälligkeit“ der Beschäftigten für Fehlzeiten dramatisch abnehmen.

Zusätzlich zur Entlohnung bestimmen andere betriebliche Einflussfaktoren wie selbst bestimmte Tätigkeit, dargestellt durch erlebte Autonomie, Verantwortung und Abwechslung, und Arbeitszufriedenheit entscheidend die Krankheitshäufigkeit. (Böckmann W.: 1987, S.201-211) Anschaulich kann dies im Bereich der Lackieranlage gezeigt werden. wo permanent im Zweischichtbetrieb gearbeitet wird, aber trotzdem keine überdurchschnittlich erhöhte Krankheitshäufigkeiten festzustellen sind. Aus arbeitsmedizinischer Sicht zählen Teile der Produktion mit chemisch-toxischen, physischen und psychischen Belastungen und Beanspruchungen (Einsatz von Chemischen Noxen, Lärm, Hitze, Schichtarbeit uvm.) zu Problemzonen im Unternehmen, wo auch vermehrt Fehlzeiten zu erwartenden sind. Die Belastungen durch die Schichtform und damit zu erwartenden vermehrte Ausfallzeiten, werden aber wahrscheinlich durch Einkommenszuschläge finanziell kompensiert. Der eindeutige Anreizcharakter von höheren Lohnsätzen und die Gruppendynamik verändert somit die Krankheits- und Absentismusanfälligkeit entscheidend.

Tätigkeiten, die in einer kleinen Gruppe durchgeführt werden, vermitteln das Gefühl in einer besseren Stellung innerhalb des Hierarchiegefüges zu sein und zusätzliche eine größere Gestaltungsfreiheit bei der Durchführung der täglich anfallenden Aufgabe zu haben. Die Zufriedenheit der Gruppenmitglieder führt über das Gefühl der gerechten Behandlung, trotz Schichtbetriebs zu einer gesteigerten persönlichen individuelle Leistungsintensität innerhalb der Gruppe. (Karazman R.: 1995, S.92)

7.4 Fehlzeiten und Planung auf betrieblicher Ebene

Vorhersagen in welchen Abteilungen oder Arbeitsgruppe die Mitarbeiter mit großem Engagement für das Unternehmen tätig sind, können de facto nicht schlüssig an Hand von Fehlzeitenstatistiken gezeigt werden. Diese Informationsasymmetrie über den Gesundheitszustand und die Abwesenheitsneigung der Beschäftigten zieht nach sich, dass Unternehmen bei unvollkommenen Informationen nicht sicher sein können, welche Produktivität Arbeitskräfte aufweisen werden. Erschwerend kommt hinzu, dass einzelne Arbeitsbereiche für personaltechnische und / oder arbeitsmedizinische Interventionen gezielt als Ersatzarbeitsplätze für z.B. chronisch Kranke, Invalide nach Arbeits- und/oder Freizeitunfälle, begünstigt Behinderte etc. verwendet werden. Somit erscheinen einzelne Abteilungen in den statistischen Auswertungen immer schlecht, wogegen andere Bereiche jährlich mustergültige Zahlen liefern.

Auf Abteilungsebene bedeuten Fehlzeiten für die Führungskräfte ein organisatorisches Problem. Um eine exakte Personalplanung zu gewährleisten, ist auch für sie eine möglichst detaillierte Kenntnis über die zu erwartende Höhe der Fehlzeiten notwendig. Für die Mitarbeiter entsteht durch den Ausfall ihrer Kollegen zusätzliche Arbeit. Die Motivation der Vertretenden kann dadurch sinken. Alle am Betriebsgeschehen beteiligten Akteure werden durch Ausfallzeiten belastet und sind an einer Reduzierung derselben interessiert. Kurzzeiterkrankungen rücken auf Abteilungsebene jedoch weit mehr in den Mittelpunkt des Interesses als Langzeiterkrankungen, da Mitarbeiter mit kurzen aber häufigen Abwesenheiten den arbeitsorganisatorischen Prozess und auch die Urlaubsplanung auf Grund der Unberechenbarkeit der kurzen Abwesenheitszeiten hinsichtlich der Disposition der

Arbeitnehmer nachhaltiger behindern. (Fick D.: 1993, S.34; Schrader W. F.: 1991, S.10) Dagegen ist die Disposition der Arbeitnehmer an einzelnen Arbeitsplätzen infolge längerer Arbeitsunfähigkeit, wesentlich einfacher zu handhaben. (Hauß F.: 1992a, S.18)

7.5 Interventionsmöglichkeiten des Personalmanagements

Da Fehlzeiten aufgrund komplexer Ursachen auftreten, führt keine Maßnahme isoliert eingesetzt zum gewünschten Erfolg. Auch die durchgeführte Analyse stößt an die Grenzen ihrer Aussagekraft. Eine deutliche Erweiterung der Möglichkeit unter genauerer Berücksichtigung von medizinischen Rahmenbedingungen ergibt sich wieder durch Verknüpfung von personenbezogenen Daten aus dem Unternehmen und medizinischen Daten aus dem Bereich der Sozialversicherung. Die einzelnen Elemente können entsprechend der jeweiligen komplexen Handlungssituation, jedoch immer integriert, besser und effizienter für betriebs- bzw. personalwirtschaftlichen Maßnahmen eingesetzt werden. Welche Maßnahmen dann im Verbund eingesetzt werden, ist von der Organisationsstruktur des Unternehmens abhängig sowie von der Höhe und den spezifischen Ursachen der Fehlzeiten Jede Form der Investition in den bestehenden Humankapitalbestand - das transparent machen der Kosten von Fehlzeiten, der Informationsaustauschs (z.B. durch jährliche Mitarbeitergespräche oder das Instrument der Krankenstandsrückkehrgespräche, KVP Sitzungen, Gesundheitszirkel etc.) zwischen Human Resource Management, Abteilungsleitern und Beschäftigten hilft die vorherrschende Asymmetrie zu verkleinern. Bereits die Information der Mitarbeiter über die Auswirkungen der Fehlzeiten appelliert an deren Verantwortungsbewusstsein und an die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Alleine das Erkennen konkreter Auswirkungen des Verhaltens, steigert die Bereitschaft zur Verhaltensänderung. In großen Unternehmen haben sich bei häufigen Abwesenheiten Fehlzeitengespräch mit disziplinarischem Charakter etabliert. Dem als ultima ratio ein Konsequenzgespräch folgt, in dem der Mitarbeiter hingewiesen wird, dass durch seine Abwesenheiten seinen Arbeitsplatz in Gefahr ist und er unter Umständen mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechnen muss. (Brandenburg U./ Nieder P.: 2003)

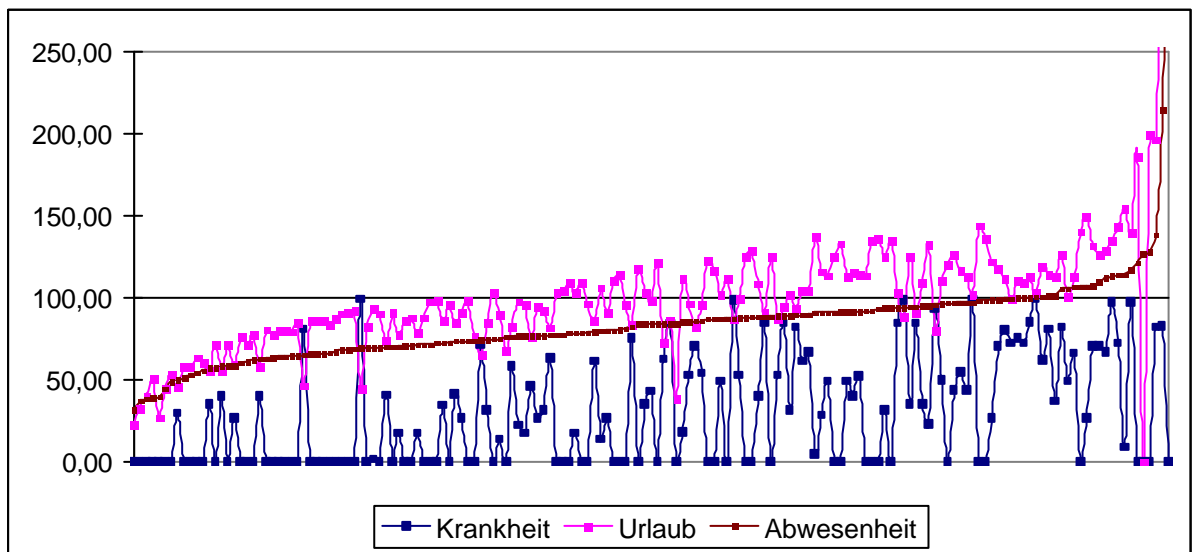
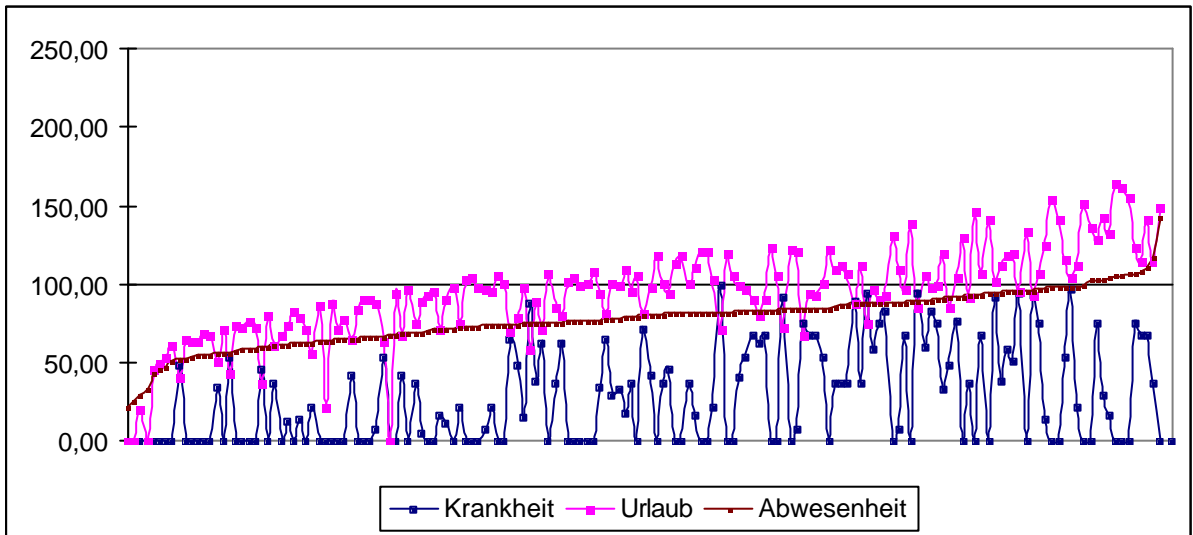
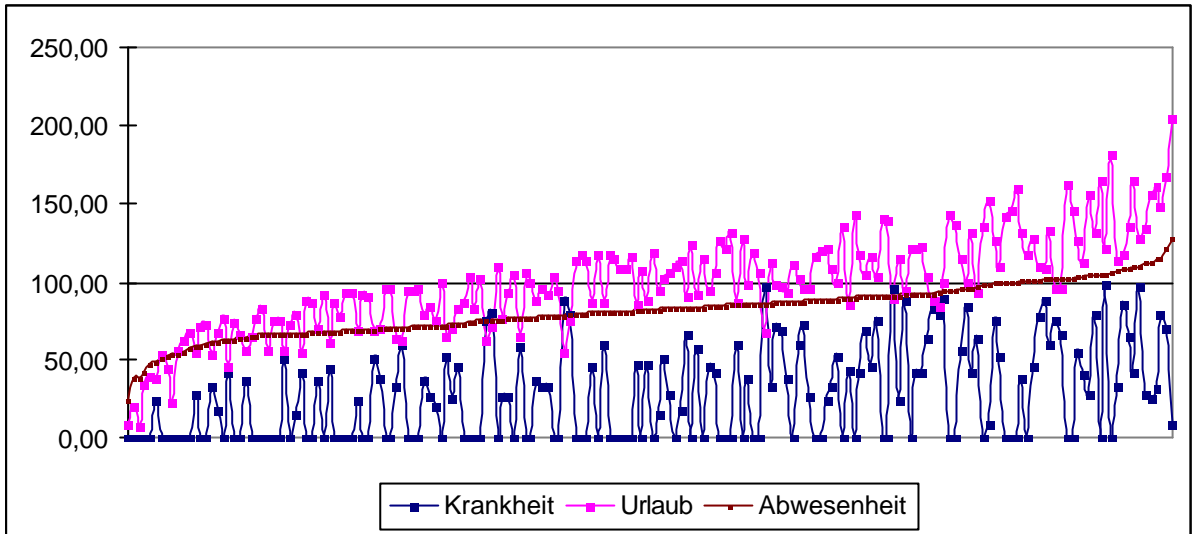


Abbildung 23 Gesamttrend Krankenstand unter 100 inkl. Null - Krankenstand, Urlaub und Gesamtabwesenheit (2003 bis 2005)

7.6 Beantwortung der Forschungsfrage

Sind Mitarbeiter in Betrieben mit vielen Krankenstandstagen vermehrt auch durch Urlaube, Pflegeurlaub und/oder sonstigen Freistellungen abwesend? Gibt es quantitative und zeitliche Zusammenhänge zwischen Fehlzeiten auf Grund von Krankenstand und sonstigen Abwesenheitszeiten von Lohnempfängern.

Ausgehend von den bezahlten Arbeitsstunden die nicht im Unternehmen geleistet werden, fallen die gesetzlichen Feiertage primär nicht unter die Einflussosphäre der Unternehmen und können auch in Zukunft nur durch die politischen Entscheidungsträger verändert werden.

Die Korrelation von Abwesenheit durch Krankenstand und Urlaub zeigte erstaunlicherweise deutliche Zusammenhänge dahingehend, dass Mitarbeiter mit unterdurchschnittlichen Krankenstandstagen oftmals auch nicht die gesetzlich vorgegeben Urlaubstage pro Kalenderjahr in Anspruch nehmen. Hauptgrund für dieses Verhalten ist im Wesentlichen in der Zufriedenheit mit dem Unternehmen, mit dem Arbeitsplatz und der Arbeitsplatzbedingungen und nicht zuletzt auch mit der Entlohnung zu sehen.

Österreich und auch Deutschland weisen im internationalen Vergleich z.B. USA und Japan kurze Jahresarbeitszeiten dagegen lange Jahresurlaubs- und auch bezahlte Feiertage auf. Im Jahr 2003 lag die Jahresarbeitszeit (total employment) in Österreich bei 1550 in der Bundesrepublik Deutschland bei 1441,1 Stunden. Im Vergleich dazu in Japan bei 1801 und in den USA bei 1808 Jahresstunden (OECD - Labour Statistics: 2003) Auf Grund der in Österreich fehlenden Daten über das Urlaubsverhalten der Beschäftigten, wären weiterführende Studien sinnvoll, um die anhand eines Unternehmens gezeigten Effekt von Krankenstand und Verbrauch von Urlaubzeiten an für Österreich repräsentativen Daten objektivieren zu können.

Für die anderen untersuchten Parameter - Arbeitsunfälle, Pflegefreistellungen, Abwesenheit nach KV (Subsummierung Abwesenheit für Arztbesuche) konnte kein

eindeutiger Zusammenhang zu Abwesenheit durch Krankheit bzw. Urlaub gezeigt werden.

8 Schlussbetrachtung und Ausblick

8.1 Demographische Veränderungen in Österreich

Die demographische Entwicklung stellt uns im Verbund mit dem Wandel in der Arbeitswelt vor neue und große Herausforderungen. Die Schaffung einer altersgerechten Arbeitswelt ist eine zentrale Aufgabe der nächsten Jahre. Gleichzeitig ist es erforderlich, Informationen und praxisingerechte Hilfestellungen für Unternehmen und Mitarbeiter auch im Bereich des betrieblichen Fehlzeitenmanagements anzubieten. Was wir damit gemeinsam erreichen wollen, ist eine aktive Befassung mit diesem wichtigen Thema, um sicherzustellen, dass rechtzeitig jene Schritte gesetzt werden, die Arbeitgebern ermöglichen, Arbeitnehmer unabhängig von deren Lebensalter am richtigen Arbeitsplatz einzusetzen und gesund und produktiv länger erwerbstätig zu bleiben.

Die Parameter der künftigen Bevölkerungsentwicklung können nicht mit Bestimmtheit vorausgesagt werden, sondern müssen vielmehr (gestützt von möglichst plausiblen Annahmen) den Berechnungen zugrunde gelegt werden. Die Statistik Austria hat nicht nur eine Bevölkerungsprognose erstellt sondern insgesamt 13 Varianten der möglichen Bevölkerungsentwicklung berechnet. Die öffentliche Diskussion wird allerdings in der Regel von einer mittleren Hauptvariante dominiert. (Statistisches Jahrbuch Österreichs: Kap.02) Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass alle drei bestimmenden Parameter zwischen den ebenfalls für möglich erachteten Extremwerten eine mittlere Position einnehmen. Mit den vorliegenden zusätzlichen Varianten ist es jedoch zumindest in groben Zügen möglich, aufzuzeigen in welcher Bandbreite die zukünftige Bevölkerungsentwicklung liegen dürfte.

Bevölkerung Österreichs absolut (mittlere Hauptvariante)						
	2001	2005	2015	2025	2035	2050
Alle	8.038.911	8.144.546	8.354.890	8.426.632	8.381.329	8.152.803
0 bis 14 Jahre	1.344.483	1.290.499	1.172.195	1.137.968	1.069.908	994.322
15 bis 24 Jahre	960.295	989.995	956.176	847.670	825.443	762.668
25 bis 34 Jahre	1.180.785	1.065.813	1.093.544	1.039.937	941.009	909.226
35 bis 54 Jahre	2.389.501	2.503.140	2.476.912	2.248.678	2.201.858	2.000.853
55 bis 64 Jahre	918.624	940.412	1.072.317	1.280.417	1.070.793	1.076.240
65+	1.245.223	1.354.687	1.583.746	1.871.962	2.272.318	2.409.494
15 bis 64 Jahre	5.449.205	5.499.360	5.598.949	5.416.702	5.039.103	4.748.987
Veränderung gegenüber 2001 absolut						
	2001	2005	2015	2025	2035	2050
Alle		105.635	315.979	387.721	342.418	113.892
0 bis 14 Jahre -		- 53.984	- 172.288	- 206.515	- 274.575	- 350.161
15 bis 24 Jahre		29.700	- 4.119	- 112.625	- 134.852	- 197.627
25 bis 34 Jahre -		- 114.972	- 87.241	- 140.848	- 239.776	- 271.559
35 bis 54 Jahre		113.639	87.411	- 140.823	- 187.643	- 388.648
55 bis 64 Jahre		21.788	153.693	361.793	152.169	157.616
65+		109.464	338.523	626.739	1.027.095	1.164.271
15 bis 64 Jahre		50.155	149.744	- 32.503	- 410.102	- 700.218

Abbildung 24 Bevölkerungsentwicklung für Österreich bis 2050 (mittlere Hauptvariante)

Quelle: Statistik Austria

Nach dieser mittleren Hauptvariante wird die Gesamtbevölkerung Österreichs zunächst bis zum Jahr 2025 noch zunehmen, bevor ein allmählicher Rückgang einsetzt. Eine demographisch bedingte Entlastung des Arbeitsmarktes wird es folglich in den nächsten zehn Jahren nicht geben. Voraussichtlich wird erst im Jahr 2024 der Ausgangswert von 5,45 Mio. wieder erreicht sein. Die Entwicklung wird allerdings über dem gesamten Beobachtungszeitraum von einer markanten Verschiebung im Altersaufbau der Bevölkerung begleitet sein.

8.2 Auswirkungen auf die Arbeitswelt in Österreich

Nach heute vorliegenden Analysen zeigt sich dass jüngere Arbeitnehmer häufiger fehlen, aber dafür kürzer als ältere Arbeitnehmer. Die Höhe der Fehlzeiten bzw. des Krankenstandes steigt in Abhängigkeit vom Alter. (Pohen J./ Esser W.: 1995, S.53) Während jüngere Arbeitnehmer überdurchschnittlich oft, aber dafür verhältnismäßig

kurz krank geschrieben sind, steigen die Arbeitsunfähigkeitstage in ihrer Gesamtheit mit dem Alter der Arbeitnehmer. (Schnabel C.: 1997, S.19)

Doch liegen die Gründe für höhere Fehlzeiten bei älteren Arbeitnehmern nicht nur im Krankenstand, sondern sind auch in dem sich ständig ändernden Arbeitsumfeld zu suchen. Ältere Arbeitnehmer können sich nicht mehr so leicht auf neue Aufgaben und Arbeitsbedingungen umstellen, dies beeinträchtigt nicht nur die Leistung sondern letztendlich auch die Gesundheit. (Pohlen J./ Esser W.: 1995, S.72) Diese Effekte werden sich durch die Verschiebung des Alters der Erwerbstätigen deutlich in den Fehlzeitenstatistiken auswirken.

Zusätzlich wächst der Druck auf Grund der Globalisierung auf die Unternehmen sich mit seinen Konkurrenten zu vergleichen um die Wettbewerbsposition am großteils weltweiten Markt zu bestimmen. (Spies St. / Beigel H.: 1996, S.24) An Bedeutung gewinnen dabei Analysewerkzeuge, die sowohl die Unterschiede in der Größenordnung von Fehlzeiten der einzelnen Branchen, Unternehmen und auch von einzelnen Teilbereichen aufzeigen können. Unter der Annahme, dass sich dieser Trend auch in Zukunft fortsetzen wird, wird es mit den von uns heute auf betrieblicher Ebene durchgeführten und daher vorliegenden Fehlzeitenanalysen schwierig den demographischen Änderungen der Erwerbstätigen und den rasanten Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch adäquate Aussagen des Fehlzeitenmanagements gegenüberzustellen.

8.3 Projekt EGIS

Derzeit ist beim Vergleich der verschiedenen Untersuchungsergebnisse aufgrund der Problematik des Fehlzeitenbegriffes, der heterogenen Daten und der unterschiedlichen Erhebungsmethoden Vorsicht geboten. Da der Sachverhalt Gesundheit nicht eindimensional und monokausal darstellbar ist, erscheint es gerade in diesem Bereich besonders dringlich, unterschiedliche Datenquellen analytisch zugänglich zu machen, um die Komplexität der Sachlage adäquat abbilden zu können. Ein genaueres potentes Analyseinstrument wurde im Projekt EGIS derzeit lediglich für 4 Leitbetriebe der VADÖB realisiert. Der Grundgedanke von EGIS ist Verknüpfung

von erhobenen Daten in den Betrieben in einer Datawarehouse -Applikation mit Daten der Sozialversicherung um, unter Wahrung des Datenschutzes, Analysen, Konzeptionen und Auswertungen zu erlangen, auf deren Basis innerbetriebliche Interventionen möglich sind.

Mit dieser Datenbank ist es möglich:

- ? aus den Gesundheitsförderungs- und Leistungsdaten der Sozialversicherungsträger ein Gesundheitsberichtssystem zu schaffen, das sich an Nutzerinteressen orientiert,
- ? durch die Kooperation mit Unternehmen zu aussagekräftigen Datenbildern über Gesundheitsrisiken aus der Berufs- und Umwelt zu kommen,
- ? durch intelligente Konzeption dieses Datawarehouses medizinische, ökonomische und soziale Perspektiven an den Unternehmensdaten zu legen.

Eine Ausdehnung des Projekts EGIS auf andere Sozialversicherungsträger wäre die logische Konsequenz für die Zukunft.

Abbildung 1	Durchschnittlicher Urlaubsanspruch nach Beschäftigungsformen ...	12
Abbildung 2	Tatsächlich genommene Urlaubstage und Urlaubsanspruch im Jahre 1999	12
Abbildung 3	Nicht ausgenutzter Urlaub	14
Abbildung 4	Entwicklung des Krankenstandes nach dem Geschlecht und nach der Durchschnittsdauer (1994 / 1999 / 2004)	17
Abbildung 5	Verteilung der Krankenstandstage nach der Dauer der Krankenstände	17
Abbildung 6	Arbeitsunfälle in Österreich	18
Abbildung 7	Arbeitsunfälle und Wegunfälle nach Tätigkeiten (ohne Schüler und Studenten) im Jahre 2004	19
Abbildung 8	Arbeitsunfälle nach Alter 2000	20
Abbildung 9	Gesundheitsbeschwerden bei Erwerbstätigen mit zunehmendem Lebensalter	20
Abbildung 10	Wahl der optimalen Kombination von Einkommen und Freizeit.....	22
Abbildung 11	Krankheitshäufigkeit und selbstbestimmte Tätigkeit	26
Abbildung 12	Krankheitshäufigkeit und Arbeitszufriedenheit	26
Abbildung 13	Arbeitsunfälle und Ausfallzeit 2003 bis 2005.....	37
Abbildung 14	Gegenüberstellung Faktoren Krankenstand mit Urlaub und Abwesenheit Summe (2003 bis 2005)	37
Abbildung 15	Gegenüberstellung Faktoren Krankenstand mit Urlaub Gesamtmitarbeiter pro Gruppe (2003 bis 2005)	39
Abbildung 16	Gegenüberstellung Faktoren Krankenstand mit Abwesenheit Summe Gesamtmitarbeiter pro Gruppe (2003 bis 2005)	40
Abbildung 17	Gesamtmitarbeiteranzahl mit über und unterdurchschnittlichen Krankenstand bzw. Urlaub (2003 bis 2005).....	42
Abbildung 18	Anteil der Kennzahl A35 (Dienstverhinderung) und A21(Unfall) Gesamtstunden / pro Mitarbeiter / Prozent der Sollarbeitszeit pro Mitarbeiter (2003 bis 2005).....	45
Abbildung 19	Verteilung der Krankenstandstage nach A30 nach Dauer und Mitarbeiter (2003 bis 2005)	47
Abbildung 20	Vergleich Kennzahl A25 (Summe Krankheit und Unfall)aufsteigend gegen A15 (Urlaub) und A30 (Abwesenheit KV inkl. Arztstunden) 2003 bis 2005	49
Abbildung 21	Vergleich Kennzahl A30 (Abwesenheit KV inkl. Arztstunden) aufsteigend gegen A25 (Summe Krankheit und Unfall) A15 (Urlaub) 2003 bis 2005	50
Abbildung 22	Gesamttrend Krankenstand über 100, Urlaub und Gesamtabwesenheit (2003 bis 2005)	53
Abbildung 23	Gesamttrend Krankenstand unter 100 inkl. Null - Krankenstand, Urlaub und Gesamtabwesenheit (2003 bis 2005)	57
Abbildung 24	Bevölkerungsentwicklung für Österreich bis 2050 (mittlere Hauptvariante)	60

Literaturverzeichnis

Abholz, Heinz-Harald (1995): „Das Dilemma des Kassenarztes: Gesundheit oder Medizin“ in Badura, Bernhard et al.: *Zukunftsaufgabe Gesundheitsförderung*, 4. Auflage, S.121-124, Frankfurt /Main, Marbuse Verlag

Aigner, D. J./ Cain, G. G. (1977): “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets”, in: *Industrial and Labor Relations Review* 22, S.175-187, Ithaca, Cornell Univ. NY

Allen, S. G. (1981): “Compensation, Safety and Absenteeism: Evidence from the Paper Industry”, in: *Industrial and Labor Relations Review* 34, S.207-218, Ithaca, Cornell Univ. NY

Barmby, Tim A./ Orme, Chris D./ Treble, John G. (1991): “Worker Absenteeism: An Analysis Using Microdata“ in *The Economic Journal - The Journal of the Royal Economic Society* Band 101, Heft 405, S.214-229, Oxford Blackwell

Bartel, A./ Taubman, P. (1979): “Health and Labor Market Success: The Role of Various Diseases”, in: *Review of Economics and Statistics* 61, S.1-8 Cambridge, Harvard Univ. Press

Bellinger, Bernhard (1981): „Das Problem der Fehlzeiten“, in *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* , Band 51, Heft 5, S.435-450, Wiesbaden, Verlag Gabler

Bellmann, Lutz (1986): „Senioritätsentlohnung, betriebliche Hierarchie und Arbeitsleistung“ in *Europäische Zeitschrift für politische Ökonomie* Nr. 4, S603 -610, München, VVF Verlag

Böckmann, Walter (1987): Sinn-orientierte Führung als Kunst der Motivation, Landsberg/Lech, Verlag Moderne Industrie

Brandenburg Uwe/ Nieder Peter (2003): Betriebliches Fehlzeitenmanagement, Wiesbaden, Gabler Verlag

Burkhardt, Dagmar / Oppen, Maria (1985): „Frauenerwerbstätigkeit und Arbeitsunfähigkeit: Gibt es einen frauenspezifischen Krankenstand?“, in Schröder, Wilhelm F.: *Krankheit und Arbeitswelt: Möglichkeiten der Analyse mit Daten der Gesetzlichen Krankenversicherung*, S.129-169, Berlin, TU Univ.bibliothek Abt.Publ.

Buttler, Günter/ Burkert, C. (1998): „Betriebliche Einflussfaktoren des Krankenstandes“, in: *Zeitschrift „Personalführung“*, 9/98, S.60-69, Düsseldorf, DGFP

Derr, Dietmar (1995): Fehlzeiten im Betrieb – Ursachenanalysen und Vermeidungsstrategien, Köln, Wirtschaftsverlag Bachem

Fick, Diemut (1993): Der Krankenstand im Betrieb: eine Analyse von Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen; Konstanz, Verlag Hartung-Gorre

Gerlach, Knut / Hübler, Olaf (1989): „Effizienzlöhne und individuelles Einkommen – Einige einführende Aspekte“, in: *Effizienzlohntheorie, Individualeinkommen und Arbeitsplatzwechsel*. S.8-26, Frankfurt/Main u.a. Campus Verlag

Gieffers, Fritz / Pohen, Josef (1983): *Fehlzeiten im Betrieb: Zusammenhänge - Ursachen - Maßnahmen*; Heidelberg, Verlag Sauer

Grillitsch, Karl (2001): *Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2000*, Wien, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Grossman, M. (1972): “On the Concept of Health Capital and the Demand for Health”, in: *Journal of Political Economy* 80, S.223-255, Chicago, Univ. Press

Haslinger, F./ Schneider, J. (1983): „Die Relevanz der Gleichgewichtstheorie als Grundlage der ordnungs- und wirtschaftspolitischen Diskussion“, in: *Ökonomie und Gesellschaft, Jahrbuch 1: Die Neoklassik und ihre Herausforderungen*, S.1-56, Frankfurt (Main) / Marburg, Campus Verlag – Metropolis Verlag

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2006): *Die österreichische Sozialversicherung in Zahlen*, 16. Ausgabe: März 2006, Wien

Hauß, Friedrich (1992a): *Krankschufften - Gesundfeiern?: Ein Beitrag des DGB zur Versachlichung der Krankenstandsdiskussion*; Abteilung Sozialpolitik o.O. Düsseldorf, Deutscher Gewerkschaftsbund - Bundesvorstand

Hauß, Friedrich (1992b): *Produktionsfaktor Gesundheit: Daten und Fakten zum Krankenstand*, , Eschborn, Rationalisierungskuratorium der Dt. Wirtschaft

Hoff, Andreas (2005): „Arbeitszeitflexibilisierung und Entgelt“ in: Dieter Wagner und Ernst Zander: *Handbuch des Entgeltmanagements*, S.301-313, München, Vahlen

<http://www.bbv-net.de/public/article/nachrichten/politik/deutschland/94974>
vom 21.6.2005

International Labour Organization (1962): *Resolution Concerning Statistics of Hours of Work Adopted by the Tenth International Conference of Labour Statisticians*. Genf, Oktober 1962
www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/hours.pdf

Janda, Franz (1995): *Gefahren erkennen – Gefahren vermeiden*, Wien, Verlag Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Abteilung Arbeitnehmerschutz und Arbeitsgestaltung

Karazman, Rudolf et al. (1995) : *Betriebliche Gesundheitsförderung für älter werdende Arbeitnehmer*, Gamburg, Verlag Conrad

Killingsworth, Mark R. (1983): Labor Supply. Cambridge surveys of economic literature, Cambridge, Cambridge Univ. Press

Kubon-Gilke, G. (1989): „Kognitive Sozialpsychologie und Effizienzlohntheorien“, in: Gerlach, Knut / Hübler, Olaf : *Effizienzlohntheorie, Individualeinkommen und Arbeitsplatzwechsel*, S.124-143, Frankfurt/Main u.a. Campus Verlag

Kuhn, Karl (1995): „Krankenstand im Betrieb: 'Facts and Figures'“, in: Jaufmann, Dieter: *Verfällt die Arbeitsmoral?: Zur Entwicklung von Arbeitseinstellungen, Belastungen und Fehlzeiten*, S.81-88, Frankfurt /Main u.a, Campus Verlag

Leslie, Derek (1982): “Absenteeism in the UK Labour Market” in M. J. Artis et al. : *Demand Management, Supply Constraints and Inflation*. Manchester, S.275-286, Manchester University Press,

Marr, Rainer (1996): Absentismus - der schleichende Verlust an Wettbewerbspotential S.13-39, Göttingen, Verlag für angewandte Psychologie

Marstedt, Gerd / Mergner Ulrich (1995): Gesundheit als produktives Potential, Berlin, Verlag Ed.Sigma

Nieder, Peter / Blaschke, Dieter (1979): „Zur Bedeutung, Definition und Erfassung von Fehlzeiten“ in Nieder, Peter: *Fehlzeiten, ein Unternehmer- oder Arbeiterproblem?: Wege zur Reduzierung von Fehlzeiten*, S.15-20, Bern/Stuttgart, Verlag Haupt

OECD: Labour Statistics www1.oecd.org/scripts/cde/DoQuery.asp

OECD: (2003): Beschäftigungsausblick Juli 2003 - Auf dem Weg zu mehr und besseren Arbeitsplätzen, Kap.1, OECD Publishing

Paege, Joachim /Grieger, Jürgen (1999): „Langzeiturlaub und Altersteilzeit als Ansätze zur Flexibilisierung der Arbeit“, in Gutmann, Joachim: *Arbeitszeitmodelle. Die neue Zeit der Arbeit: Erfahrungen mit Konzepten der Flexibilisierung*. S.144 f , Stuttgart, Verlag Schäffer Pöschel

Pannenberg, Markus (2002): Long-Term Effects of Unpaid Overtime: Evidence for West Germany. DIW und IZA Berlin 2002

<http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/diskussionspapiere/docs/papers/dp293.pdf>

Pohen, Josef / Esser, Walter (1995): Fehlzeiten senken: mit System zum Erfolg; Zusammenhänge - Ursachen - Maßnahmen; 2. Auflage; Heidelberg, Verlag Sauer

Polachek, S. W. (1981): “Occupational Self-selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure”, in: *Review of Economics and Statistics* 63, S.60-69, Cambridge, Harvard Univ. Press

Rosenstiel, Lutz von (2000): Grundlagen der Organisationspsychologie –Basiswissen und Anwendungshinweise, 4. Auflage, Stuttgart, Verlag Schäffer-Poeschel

Saborowski Ch. /Schupp /J. Wagner G.G. (2004): „Urlaub in Deutschland“, in *Wochenbericht DIW Berlin* 71.Jahrgang, Nr.15 /2004, S.171-176, Berlin

Salowsky, Heinz (1991): Fehlzeiten: Eine Bilanz nach 20 Jahren Lohnfortzahlungsgesetz, Köln, Dt. Inst. Verlag

Schagen, Udo (1995): „Kritische Medizin“, in Badura, Bernhard et al.: *Zukunftsaufgabe Gesundheitsförderung*, 4. Auflage, S.117-120, Frankfurt /Main, Marbuse Verlag

Schnabel, Claus (1997): Betriebliche Fehlzeiten: Ausmaß, Bestimmungsgründe und Reduzierungsmöglichkeiten; Köln, Dt.Inst. - Verlag

Schräder, Wilhelm F. (1991): „Fehlzeiten: Vorurteile bringen Sand ins Getriebe“, in: *Personalwirtschaft*, 7/91, S.8-12, Neuwied u.a., Verlag Luchterhand

Schrank, Franz (1999): Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht – eine Gesamtdarstellung für die Praxis des Arbeitgebers, Graz Loseblatt Ausgabe

Sellien, Reinhold et al. (2004): Gabler Wirtschafts-Lexikon - Die ganze Welt der Wirtschaft: Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Recht, Steuern, Wiesbaden, Verlag Gabler

Skiba, Reinald (2000): Taschenbuch Arbeitssicherheit, Stuttgart, Verlag Schmidt

Spies, Steffen / Beigel, Holger (1996): Einer fehlt und jeder braucht ihn: Wie Opel die Abwesenheit senkt, Wien, Überreuter Verlag

Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch Österreichs, Kap.02, Wien, Verlag Österreich

The SOEP Group (2001): “The german socio-economic panel (GSOEP) after more than 15 years – overview” in *Vierteljahrshäfte zur Wirtschaftsforschung*, 70.Jahrgang, Heft 1/2001 S.7- 14, Berlin

WHO Definition Gesundheit 1948

http://www.euro.who.int/Housing/Activities/20041012_1?PrinterFriendly=1&language=German

www.ris.gv.at/bundesrecht, BGBl.Nr. 390/1976, und BGBl 2000/142 (EFZG)

Zoike, Erika (1991): „Krankenstand - Einflussfaktoren und Steuerungspotentiale“, in: *Arbeit und Sozialpolitik*, Band 45, 11-12/91; S.41-48, Baden-Baden, Nomos Verlag